

I PLAN DE IGUALDAD DE AMETS



2024 - 2028

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1. Introducción..... | 3 |
| 2. Presentación de la empresa | 3 |
| 2.1 Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno..... | 3 |
| 2.2 Antecedentes en materia de igualdad | 5 |
| 2.3 Compromiso de la Dirección..... | 7 |
| 3. Determinación de las partes: Comisión Negociadora | 8 |
| 4. Ámbitos personal, territorial y temporal | 9 |
| 4.1 Ámbito personal | 9 |
| 4.2 Ámbito territorial..... | 9 |
| 4.3 Ámbito temporal..... | 9 |
| 5. Metodología..... | 10 |
| 5.1 Marco jurídico | 10 |
| 5.2 Fuentes de información | 11 |
| 5.3 Proceso para la elaboración del Plan | 12 |
| 6. Informe del diagnóstico: principales conclusiones | 13 |
| 7. Informe de auditoría retributiva | 17 |
| 8. Objetivos y acciones | 19 |
| 8.1 Panel de objetivos y acciones | 19 |
| 8.2 Presentación de objetivos y acciones por áreas | 20 |
| 8.3 Resumen presupuestario | 25 |
| 8.4 Priorización de objetivos y acciones..... | 26 |
| 9. Cronograma | 26 |
| 10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica | 33 |
| 11. Composición y funcionamiento de la Comisión encargada del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad..... | 34 |
| 12. Procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias | 35 |
| 13. Indicadores principales | 36 |

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad está formado por un **conjunto ordenado de medidas** que permiten integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de la empresa. Es, por tanto, un instrumento que favorece el avance hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

Diseñar el Plan implica definir la política de AMETS sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres, a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico.

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

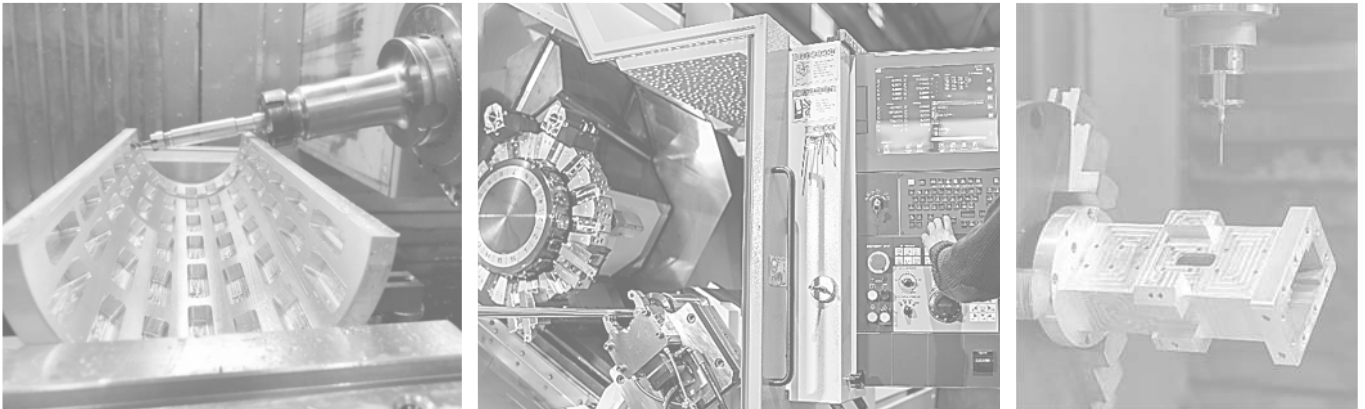
2.1 Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno

AMETS se fundó en el año 1976 como una pequeña **empresa familiar** dedicada al **mecanizado de precisión** ubicada en la localidad alavesa de Llodio. Desde entonces, nuestro crecimiento en medios técnicos y humanos ha sido constante. A día de hoy, dirigidos por la segunda generación, seguimos manteniendo los mismos valores; enfocados al cliente y comprometidos con la calidad

Poseemos una larga trayectoria en la fabricación y montaje de utillajes de precisión destinados a diversos sectores de la industria tales como siderometal, industrias de envases de vidrio y aluminio, automoción, extrusión del aluminio, etc. en cualquier material que admita mecanizado. Aportamos soluciones en:

- Control numérico en 3, 4 y 5 ejes: Dimensiones máximas Ø1500 x 1000 mm Ø1100 x 2000 mm en piezas de revolución, 4000 x 1200 x 1000 mm en piezas cúbicas.
- Mecanizado de precisión partiendo de plano o sistema CAD-CAM.
- Subconjuntos completos: Realizamos montajes de conjuntos montados.
- Mecanizado de prototipos.

Para ello, disponemos de la maquinaria más avanzada tecnológicamente, caracterizándonos por una política de **crecimiento continuo**. Durante los últimos años la empresa ha realizado importantes esfuerzos para innovar el parque de maquinaria. Igualmente, la **calificación de la plantilla de AMETS es alta**, debido a una creciente necesidad de soluciones cada vez más complejas por parte de nuestros clientes.



AMETS está certificada en las Normas Internacionales ISO 9001, 14001 y 45001 y enfoca su Sistema Integrado de Gestión como una manera de organizar su vida empresarial, fundamentándolo en los pilares básicos de Calidad de su Servicio y de sus Procesos, respeto y protección del Medio Ambiente y Bienestar Laboral.



Nuestra **visión** es que se nos reconozca por ser una empresa con una sólida estructura organizacional que proporcione bienestar sostenible a sus colaboradores: nuestras empleadas/os, clientela y empresas proveedoras.

Dicho esto, la **misión** de AMETS es elaborar productos que cumplan con los estándares de calidad de nuestras empresas cliente, utilizando para ello la mejor materia prima, tecnología y recursos humanos.

Para ello, la **estrategia** definida consiste en rentabilizar al máximo los recursos existentes a la vez que se mejoran de forma continua los mismos, para obtener productividad en el presente y asegurar su sustentabilidad en el futuro. Se trata de aumentar de forma cualitativa y cuantitativa la calidad del servicio.

2.2 Antecedentes en materia de igualdad

AMETS ha sido pionera en las empresas de su sector en muchos ámbitos y quiere ser un referente para las empresas de la comarca y las PYMES del sector industrial en cuanto a igualdad.

Las PYMES somos la espina dorsal de la economía y, por tanto, tenemos un rol fundamental en lo que respecta a impulsar iniciativas que repercutan en la sociedad de forma positiva y garanticen la calidad de nuestro futuro como sociedad. Dicho esto, queremos actuar como elemento tractor para impulsar proyectos de igualdad en las PYMES del sector industrial aportando valor añadido a la sociedad.

El compromiso de AMETS a favor de la igualdad de género fue ratificado el 25 de noviembre de 2022 en la jornada 'Laudio Group Berdintasuna' donde, recibimos un diploma de reconocimiento.

El equipo directivo de AMETS es eminentemente femenino, y por ello nuestra CEO, Alazne Aldaiturriaga García, participó como ponente en la jornada. También pudimos contar con el apoyo de instituciones públicas con la presencia del alcalde de Llodio, la directora de Igualdad de la Diputación Foral de Álava y el director del Área de Desarrollo Empresarial e Internacionalización de la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Álava, además de las distintas empresas de Laudio Group y las alumnas y los alumnos del centro de formación profesional Laudioalde.



Este firme compromiso fue la punta de lanza para iniciar un proceso de reflexión interno. Si bien la normativa no impone obligatoriedad de implantar un Plan de Igualdad en empresas con menos de 50 personas trabajadoras, consideramos importante **elaborar políticas internas para fomentar la igualdad** efectiva entre mujeres y hombres. Es por ello que nos encontramos realizando nuestro I Plan de Igualdad.

Dicho esto, se han realizado distintas formaciones dirigidas a las personas con mando estratégico y táctico:

> 11/02/2022
Curso de Igualdad impartido por la Cámara de Comercio de Álava con una duración de 1 hora.

> 26/09/2022
Curso de Prevención del Acoso Laboral impartido por la Cámara de Comercio de Álava con una duración de 3 horas.

> 06/10/2022
Curso de Igualdad impartido por la Cámara de Comercio de Álava con una duración de 10 horas.

> 27/04/2023
Curso de Igualdad “Lo que tiene que hacer tu empresa en igualdad” dentro el programa Innobideak Prestakuntza de SPRI y Euskalit con una duración de 3 horas.



2.3 Compromiso de la Dirección

AMETS ha declarado su firme compromiso con la igualdad y lo ha dado a conocer a toda la plantilla a través del siguiente comunicado publicado en el tablón de anuncios el 23 de junio de 2023:


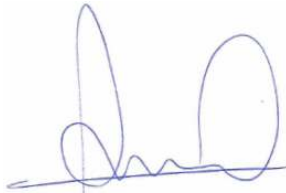
AMETS declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico.

Para llevar a cabo este propósito, AMETS se compromete a elaborar e implantar un Plan de Igualdad en el que se contemplarán los objetivos y acciones a adoptar en materia de gestión de personas, en lo relacionado con sus condiciones laborales y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, todo ello, mediante el correspondiente Diagnóstico previo de la situación en nuestra organización, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real.

El proceso de trabajo será impulsado por una Comisión Negociadora constituida al efecto. Siendo conscientes de que las personas son las principales protagonistas del mismo, se facilitará su participación para recoger sus opiniones, necesidades y sugerencias en esta materia, informándoles en todo momento de la marcha del proceso.

Queremos agradecer de antemano vuestra colaboración.

En Llodio, a 23 de junio de 2023



Fdo.: Alazne Aldaiturriaga
En representación de AMETS

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES: Comisión Negociadora

El **Acta de Constitución de la Comisión Negociadora** para la elaboración del Diagnóstico y el Plan de Igualdad se formalizó el **23 de junio de 2023** de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020

No obstante, entre la fecha de Constitución de la Comisión Negociadora y la redacción del Diagnóstico acontece un cambio de delegado de personal cuyo cambio se recoge con fecha **10 de noviembre de 2023** en un anexo al acta de Constitución de la Comisión Negociadora.

La comisión está formada por:

- > La **representación de la empresa**; Alazne Aldaiturriaga García, Gerente.
- > La **representación de las personas trabajadoras**; Roberto Martinez Magallón, delegado de personal.

Las partes Negociadoras acordaron que la Comisión tendrá las siguientes **competencias**:

- > Negociación y elaboración del Diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- > Elaboración del informe de los resultados del Diagnóstico.
- > Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del Diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación.
- > Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- > Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- > Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación
- > El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las partes también se comprometieron a negociar de buena fe el Diagnóstico y el Plan de Igualdad, facilitando la negociación y el acuerdo, reconociendo el deber de sigilo, y la confidencialidad de los datos, no pudiendo ser utilizados, de ninguna forma, fuera del marco de la elaboración del Diagnóstico y Plan de Igualdad.

4. ÁMBITOS PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

4.1 Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a **la totalidad de las personas trabajadoras de AMETS**, presentes y futuras, que presten servicios durante la vigencia del Plan.

Por su parte, la persona designada como Responsable de Igualdad es Sheila Gallego Otero (Responsable del Sistema de Gestión Integrado de AMETS)

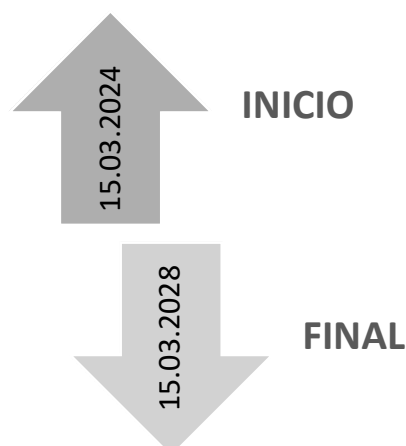
4.2 Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación en el **territorio histórico de Álava**.

AMETS consta de un único centro de trabajo ubicado en el polígono Industrialdea pabellones 1-1 a 1-4 en la localidad de Llodio.

4.3 Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** desde la fecha de firma de este (15.03.2024) hasta el 15.03.2028, de acuerdo a la normativa legal vigente y en tanto no se detecten necesidades de ajuste por cambios importantes.



La Comisión Negociadora se compromete a iniciar la negociación de un nuevo Plan de Igualdad con **1 mes** de antelación a la finalización de la vigencia del presente Plan.

5. METODOLOGÍA

5.1 Marco jurídico

Los criterios legales seguidos para la realización del Plan se rigen por lo establecidos en la normativa de aplicación:

- > **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH)

El objetivo es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral eliminando los obstáculos que impiden su consecución.

- > **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.

Refuerza la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas para evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres (artículo 46).

- > **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 de trabajo.

Da cumplimiento al mandato legal de desarrollo reglamentario de los Planes de Igualdad, así como su Diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso estableciendo las fases y el contenido mínimo del mismo.

- > **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Se establecen las medidas para luchar contra la desigualdad salarial y plantea la igualdad salarial para trabajos de igual valor.

- > **Ley 4/2005**, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, modificada por la **Ley 1/2022**, de 3 de marzo.

Tiene por objeto establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres.

- > **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

Incluye nuevas obligaciones y recomendaciones a fin de impulsar la cultura de los valores en el respeto a la libertad sexual de las mujeres.

- > **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Incorpora medidas para garantizar y promover el derecho de igualdad real y efectiva de las personas que integran el colectivo LGTBI, erradicando las situaciones de discriminación.

- > **Convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de Álava**

Incluye un artículo, el 30, dedicado a la igualdad de oportunidades con la recomendación de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se traduzca en un incremento efectivo del empleo femenino en el sector de la industria siderometalúrgica de Álava.

5.2 Fuentes de información

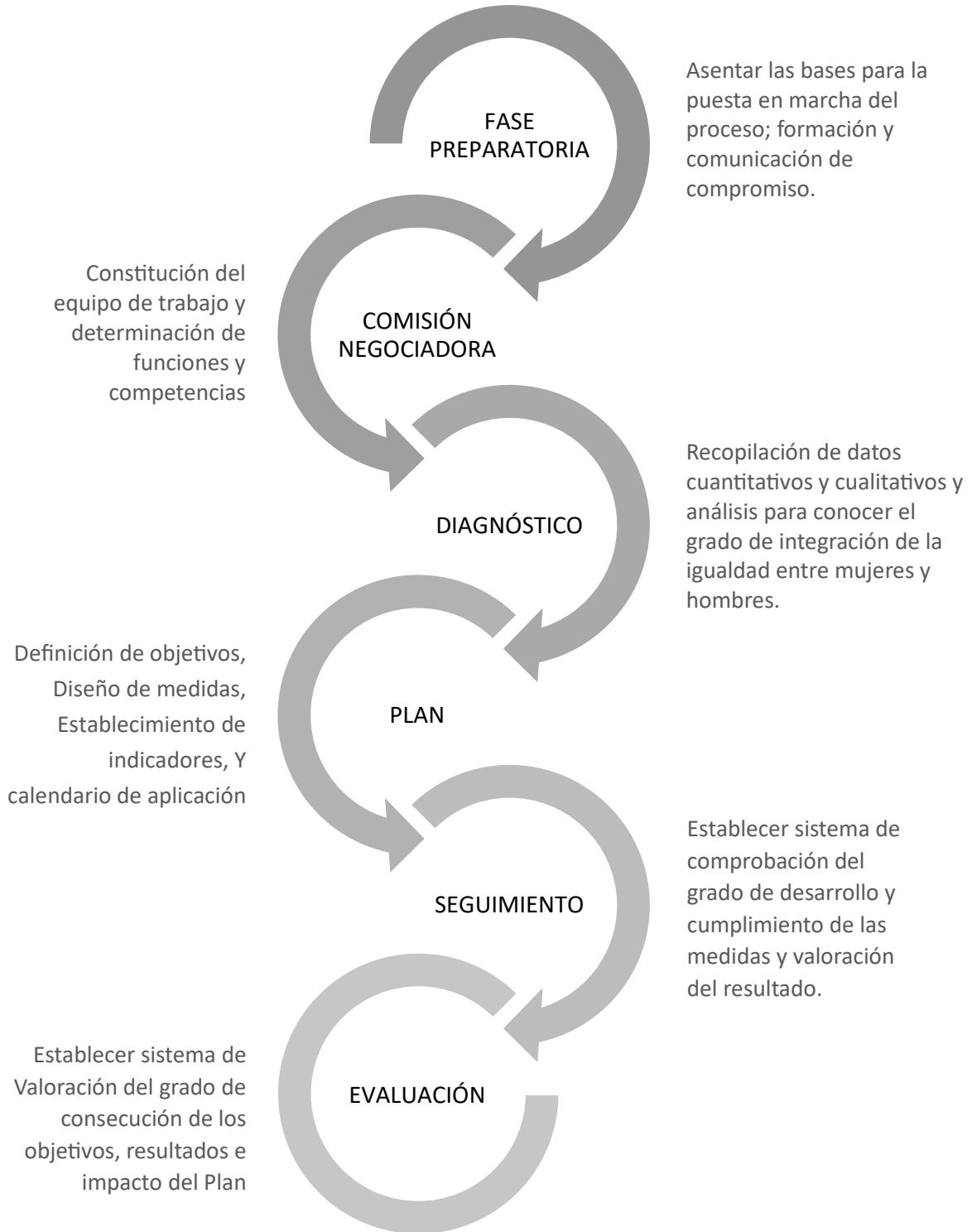
Los datos desagregados por sexo e indicadores que se mencionan durante el presente Plan de Igualdad tienen como referencia el día **14 de junio de 2023**.

Las fuentes de información que han sido consultadas son las siguientes:

- > Fuentes de **datos cuantitativos**
- > Fuentes **documentales**
- > Fuentes de **datos cualitativos**

Los apartados del presente Plan de Igualdad han tenido como punto de partida el análisis de esta información, lo que ha permitido evaluar si la gestión y actividad de AMETS impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida podemos contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

5.3 Proceso para la elaboración del Plan



6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO:

Principales conclusiones

A continuación, se recoge un breve resumen con las principales conclusiones sobre cada uno de los ejes en que se estructura el Diagnóstico, en relación a sus puntos fuertes y áreas de mejora:

1. ESTRATEGIA Y POLÍTICA DE IGUALDAD

| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> > El Plan de Igualdad se realiza de forma voluntaria. > Comprometida con la igualdad e impulsando acciones desde 2022 > Compromiso comunicado a toda la plantilla. > Personal satisfecho con la igualdad en AMETS. > El convenio de referencia incluye un artículo dedicado a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. | <ul style="list-style-type: none"> > Ámbito industrial muy masculinizado. > Sería recomendable que la Política de Gestión Integrada incluyera el compromiso con la igualdad para que este se mantenga en el tiempo. > Lenguaje no inclusivo en la política del Sistema de Gestión Integrado y los documentos que forman el SGI. > Sería recomendable tener indicadores de la plantilla segregados por sexo. |

2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> > La gerencia de AMETS está ocupada por una mujer y el puesto táctico por un hombre por lo que existe un equilibrio en los puestos de mando. > Plantilla en general joven que elige permanecer en AMETS. > 100% de las mujeres formadas en igualdad. | <ul style="list-style-type: none"> > Distribución de la plantilla desequilibrada como reflejo del sector masculinizado. > Segregación horizontal en puestos operativos de taller donde no hay representación femenina. > Perspectiva de decrecimiento de la plantilla femenina por jubilación que hace que el desequilibrio a futuro sea difícil de revertir. > Hombres no formados en igualdad. |

3. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> > 100% de la plantilla con contratos indefinidos. > Ninguna mujer opina que la selección del personal no garantice la igualdad de trato. > La difusión de las ofertas de empleo permite que lleguen por igual a mujeres y hombres. > Los perfiles de puesto incluyen criterios objetivos. > Facilidad de inserción laboral de mujeres en puestos masculinizados de taller no siendo imprescindible experiencia laboral mínima. > Se tiene conocimiento de los motivos de salidas/ fin de relación del personal. | <ul style="list-style-type: none"> > No existe procedimiento de selección. > Escasez de solicitudes de empleo femeninas para puestos operativos de taller. > El talento joven masculino hace complicado que la situación actual de desequilibrio se revierta. > Lenguaje no inclusivo en la denominación de los puestos de trabajo. |

4. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> > Existencia de procedimiento de recursos humanos donde se recoge la operativa para la formación. > Ninguna mujer opina que la promoción no garantice la igualdad de trato. > Instalaciones adecuadas para la inclusión femenina en puestos operativos de taller. | <ul style="list-style-type: none"> > La evaluación del desempeño y las promociones no se encuentran procedimentadas. > Plantilla masculina no formada en igualdad. Sería recomendable incluir en el Manual de acogida la disposición de un Plan de Igualdad. |

5. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA RETRIBUCIÓN (AUDITORÍA SALARIAL)

| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> > Toda la plantilla es indefinida y con jornada completa. > 100% de la plantilla con salarios por encima de convenio. > La brecha salarial es de -40% > Registro salarial confeccionado desde 2020 | <ul style="list-style-type: none"> > Sería recomendable seguir realizando anualmente el registro salarial al objeto de identificar acciones necesarias en su caso. |

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

| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> > Medidas de conciliación aplicadas a toda la plantilla. > Comunicación directa con dirección para solicitar acogerse a medidas de conciliación, permisos, etc. | <ul style="list-style-type: none"> > Las necesidades de conciliación pueden ir en aumento dado a que la plantilla es joven. > Gestión de las medidas de conciliación sin disponer de un procedimiento. > Solo el 29% de los hombres opina que la organización interna favorece medidas de conciliación del empleo con la vida personal. |

7. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. PREVENCIÓN DE DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL (ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO)

| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> > Existencia de Protocolo de prevención comunicado. > Las personas que forman el comité de prevención del acoso están formadas. > No existen denuncias o antecedentes de acoso sexual o por razón de sexo. | <ul style="list-style-type: none"> > La Vigilancia de la salud no contempla la perspectiva de género. > La Evaluación de Riesgos no contempla la perspectiva de género. > Hay personal que desconoce la diferencia entre acoso sexual y por razón de sexo. |

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> > La Evaluación de Riesgos recoge los riesgos de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual. | <ul style="list-style-type: none"> > El Protocolo de prevención no incluye un modelo de denuncia en Protocolo para facilitar el mismo. |
|--|--|

8. COMUNICACIÓN E IMAGEN DE IGUALDAD

| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> > Existencia de procedimiento para las comunicaciones internas y externas. > Se visibiliza a la mujer en entornos industriales y se fomenta el empoderamiento a través de las redes sociales. > Trabajadores informados sobre el compromiso y la iniciativa de creación del Plan de Igualdad. | <ul style="list-style-type: none"> > Existen mujeres en la organización que han soportado chistes o lenguaje sexista. > Se detecta lenguaje no inclusivo en determinada documentación. > Sería recomendable poner a disposición del personal guías de uso de lenguaje no sexista/ formaciones en este sentido. |

9. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA Y DIMENSIÓN EXTERNA

| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> > Relaciones muy cercanas con clientela y empresas proveedoras. > Existencia de sinergias en igualdad a través de Laudio Group. | <ul style="list-style-type: none"> > Sería recomendable hacer una reflexión sobre el posible efecto tractor con empresas proveedoras. > No se mantiene contacto con empresas participantes en programas de igualdad para intercambiar buenas prácticas |

7. INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Análisis retributivo

A continuación, se analizan las diferencias detectadas como resultado del análisis del último **Registro Salarial** del año 2022 por conceptos retributivos.

La empresa ha realizado un registro salarial conforme a su clasificación profesional incluida en el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal aplicable. Este sistema clasifica al personal en grupos profesionales, definidos con criterios que se asemejan a las orientaciones que a efectos de la valoración de puestos de trabajo recoge el propio Real Decreto 902/2020, en tanto en cuanto se encuadran por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. (art. 35 del Convenio Colectivo). Por ello, a efectos de la correspondiente **auditoría retributiva**, el análisis se ha realizado respecto a estas agrupaciones definidas en convenio.

Considerando a toda la plantilla, la **brecha global** de retribución atendiendo al promedio es del -40%, y a la mediana del -23% a favor de las mujeres. Esta brecha salarial global se debe al desempeño de roles distintos entre hombres y mujeres dentro de la organización.

| GLOBAL | TOTAL | TOTAL | TOTAL | TOTAL |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Retrib Ef | Retrib Ef | Retrib Eq | Retrib Eq |
| | Promedio | Mediana | Promedio | Mediana |
| | -40% | -23% | -28% | -22% |

Atendiendo a un análisis pormenorizado **por grupo**, el único grupo con representación de ambos sexos es el 01, siendo la brecha del -51% tanto en el promedio total efectivo, como en la mediana. Esta diferencia está motivada porque el único puesto de dirección dentro de la empresa está ocupado por una mujer, tratándose por tanto de la figura con mayor responsabilidad dentro de la organización.

En cuanto al resto de grupos, no se ha obtenido información de valor, ya que están ocupados por personas de un único sexo; en el caso de los grupos 08 y 09 en su totalidad ocupados por hombres en puestos de producción y áreas técnicas. Mientras que en el grupo 05 solo hay mujeres en puestos administrativos.



| GRUPO 01 | TOTAL | TOTAL | TOTAL | TOTAL |
|----------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | <i>Retrib Ef</i> | <i>Retrib Ef</i> | <i>Retrib Eq</i> | <i>Retrib Eq</i> |
| | <i>Promedio</i> | <i>Mediana</i> | <i>Promedio</i> | <i>Mediana</i> |
| | -51% | -51% | -51% | -51% |

Concluimos, por tanto, que no existe discriminación salarial que perjudique a la mujer en AMETS, ni nos encontramos con techos discriminatorios que dificulten la evolución de las carreras profesionales de mujeres o hombres. De tal forma que el puesto de nivel más alto y mayor responsabilidad está ocupado por una mujer, pero el resto de puestos representan la imagen de un sector masculinizado donde es más difícil aumentar la representación de mujeres en posiciones técnicas y productivas.

Plan de acción

Del análisis de la auditoría retributiva realizada y su contraste, se deriva una propuesta de medidas de mejora en este ámbito que se contienen en el área 5 “CONDICIONES TRABAJO, INCLUIDA RETRIBUCIÓN” dentro de los distintos apartados del presente Plan de igualdad.

Vigencia

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del presente plan de igualdad del que forma parte, es decir (15.03.2024) hasta el 15.03.2028.

8. OBJETIVOS Y ACCIONES

8.1 Panel de objetivos y acciones

A continuación, se identifican los objetivos generales por cada eje estratégico:

| | |
|--|--|
| ÁREA 1: ESTRATEGIA Y POLÍTICA DE IGUALDAD | OBJETIVO 1.1 INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FORMA TRANSVERSAL EN AMETS |
| | OBJETIVO 1.2 ASEGURAR LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD |
| ÁREA 2: DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA | OBJETIVO 2.1 REFORZAR LAS ACCIONES EN PRO DE DISMINUIR LA INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA |
| | |
| ÁREA 3: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | OBJETIVO 3.1 ASEGURAR UNA GESTIÓN NO DISCRIMINATORIA EN ESTA ÁREA |
| | |
| ÁREA 4: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL | OBJETIVO 4.1 GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN |
| | OBJETIVO 4.2 FORMAR Y SENSIBILIZAR AL PERSONAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO |
| ÁREA 5: CONDICIONES TRABAJO, INCLUIDA RETRIBUCIÓN | OBJETIVO 5.1 ASEGURAR UNA RETRIBUCIÓN SALARIAL SIN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO |
| | |
| ÁREA 6: EJERCICIO CORRESPONSAL DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL | OBJETIVO 6.1 GARANTIZAR EL EJERCICIO CORRESPONSAL DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL SIN PÉRDIDA DE OPORTUNIDADES |
| | |
| ÁREA 7: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, PREVENCIÓN DE DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL | OBJETIVO 7.1 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES |
| | OBJETIVO 7.2 MEJORAR EL PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO DE LA LIBERTAD SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL |
| ÁREA 8: COMUNICACIÓN E IMAGEN DE IGUALDAD | OBJETIVO 8.1 REFORZAR EL USO DE LA COMUNICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE TRABAJO POR LA IGUALDAD |
| | |
| ÁREA 9: ACTIVIDAD DE LA EMPRESA Y DIMENSIÓN EXTERNA | OBJETIVO 9.1 IMPULSAR LA IGUALDAD A TRAVÉS DEL "EFECTO TRACTOR" QUE POSEE AMETS CON SUS RELACIONES EXTERNAS |
| | |

8.2 Presentación de objetivos y acciones por áreas

En este apartado se concretan las acciones a llevar a cabo por cada uno de los objetivos para cada área, designando las personas o departamentos responsables, el plazo de implementación y el indicador/ registro de evidencia:

| OBJETIVO 1.1 INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FORMA TRANSVERSAL EN AMETS | | | |
|---|--|-------------------------|--|
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | RESPONSABLE | PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN | INDICADOR/ EVIDENCIA |
| ÁREA 1: ESTRATEGIA Y POLÍTICA DE IGUALDAD | INCLUIR LA IGUALDAD EN LA POLÍTICA DEL SGI Y COMUNICARLA TANTO INTERNA COMO EXTERNAMENTE | GERENCIA | 1º SEMESTRE 2024 POLÍTICA EN TABLON Y PÁGINA WEB |
| | INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA DE EMPRESA A TRAVÉS DE LOS VALORES POR LOS QUE NOS REGIMOS. | GERENCIA | 1º SEMESTRE 2024 MANUAL DEL SGI |
| | REVISAR EL USO DEL LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS DE LA DOCUMENTACIÓN DEL SGI Y EN CASO NECESARIO ADAPTARLO PARA QUE SEA INCLUSIVO | RESPONSABLE DEL SGI | 2º SEMESTRE 2024 DOCUMENTACIÓN DEL SGI Y SUS REVISIONES |
| | REVISAR EL USO DEL LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS DE LA PÁGINA WEB Y OTRA DOCUMENTACIÓN EXTERNA QUE SE ENCUENTRE FUERA DEL SGI | RESPONSABLE DEL SGI | 2º SEMESTRE 2024 PÁGINA WEB |
| | INCORPORAR EN LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL EL GRADO DE SATISFACCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA EMPRESA | RESPONSABLE DEL SGI | 2º SEMESTRE 2024 ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL |
| OBJETIVO 1.2 ASEGURAR LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD | | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | RESPONSABLE | PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN | INDICADOR/ EVIDENCIA |
| ÁREA 1: ESTRATEGIA Y POLÍTICA DE IGUALDAD | INCLUIR LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PLAN EN LAS HERRAMIENTAS DISPONIBLES DEL SISTEMA DE GESTIÓN | RESPONSABLE IGUALDAD | 1º SEMESTRE 2024 REGISTRO DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES |
| | REALIZAR REUNIONES SEMESTRALES DE SEGUIMIENTO | COMISIÓN NEGOCIADORA | 1º Y 2º SEMESTRE DE CADA AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN REGISTRO DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES |
| | REALIZAR REUNIONES ANUALES DE EVALUACIÓN | COMISIÓN NEGOCIADORA | 2º SEMESTRE DE CADA AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN REGISTRO DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| ÁREA 2: DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INFRA-REPRESENTACIÓN FEMENINA | OBJETIVO 2.1 REFORZAR LAS ACCIONES EN PRO DE DISMINUIR LA INFRA-REPRESENTACIÓN FEMENINA | | | |
| | DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA PARTICIPAR EN INICIATIVAS QUE PUEDAN DESARROLLARSE EN EL TERRITORIO PARA ATRAER TALENTO FEMENINO A LA INDUSTRIA | RESPONSABLE GERENCIA | PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN | INDICADOR/ EVIDENCIA REGISTRO DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES |
| | TRANSMITIR A LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL CON LOS QUE COLABORAMOS NUESTRO INTERÉS EN ACOGER MUJERES EN PRÁCTICAS E INFORMAR DE QUE NUESTRAS INSTALACIONES ESTÁN ACONDICIONADAS PARA ELLO. | GERENCIA | 2º SEMESTRE DE CADA AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN | REGISTRO DE COMUNICACIÓN |
| ÁREA 3: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | OBJETIVO 3.1 ASEGURAR UNA GESTIÓN NO DISCRIMINATORIA EN ESTA ÁREA | | | |
| | DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA REVISAR Y ADAPTAR LAS DENOMINACIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO PARA QUE SEAN INCLUSIVAS | RESPONSABLE RESPONSABLE RRHH | PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN 2º SEMESTRE 2024 | INDICADOR/ EVIDENCIA PERFILES DEL PUESTO |
| | INCLUIR EN EL PROCEDIMIENTO DE RRHH EL COMPROMISO DE UTILIZAR LENGUAJE NO SEXISTA EN LAS OFERTAS DE EMPLEO QUE SE PUBLIQUEN | RESPONSABLE RRHH | 2º SEMESTRE 2024 | PROCEDIMIENTO RRHH |
| | PROCEDIMENTAR PROCESO DE SELECCIÓN, ASEGURANDO QUE SE REALIZA CON CRITERIOS NO DISCRIMINATORIOS | RESPONSABLE RRHH | 2º SEMESTRE 2026 | PROCEDIMIENTO RRHH |
| | CONFECCIONAR UNA GUÍA DE ENTREVISTA TENIENDO EN CONSIDERACIÓN QUE DEBEN EXCLUIRSE AQUELLOS REQUISITOS QUE, SIN SER RELEVANTES PARA EL EJERCICIO DEL PUESTO, PUEDAN DESMOTIVAR A PRESENTAR SU CANDIDATURA E INCLUSO RECHAZAR EL PUESTO, PERSONAS DE UN GÉNERO DETERMINADO | RESPONSABLE RRHH | 2º SEMESTRE 2026 | PROCEDIMIENTO RRHH |
| | RECOGER EN EL MANUAL DE ACOGIDA: <ul style="list-style-type: none"> - MODIFICACIÓN DE LOS VALORES QUE INTEGRA LA CULTURA DE IGUALDAD - COMPROMISO CON LA IGUALDAD - PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD - DISPOSICIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD | RESPONSABLE RRHH | 1º SEMESTRE 2024 | MANUAL DE ACOGIDA |

| | | OBJETIVO 4.1 GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN | | | |
|---|--|--|-------------------------|--|-----------------------------|
| | | DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | RESPONSABLE | PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN | INDICADOR/ EVIDENCIA |
| ÁREA 4: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL | | PROCEDIMENTAR SISTEMA DE PROMOCIONES PROFESIONALES QUE GARANTICEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES | RESPONSABLE RRHH | 1º SEMESTRE 2027 | PROCEDIMIENTO RRHH |
| | | PROCEDIMENTAR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO TENIENDO EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y APLICANDO CRITERIOS NO DISCRIMINATORIOS | RESPONSABLE RRHH | 2º SEMESTRE 2026 | PROCEDIMIENTO RRHH |
| | OBJETIVO 4.2 FORMAR Y SENSIBILIZAR AL PERSONAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO | | | | |
| | | INCORPORAR A LA MATRIZ DE POLIVALENCIA EL INPUT DE IGUALDAD PARA FACILITAR LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN EN ESTA ÁREA. | RESPONSABLE DE IGUALDAD | 1º SEMESTRE 2024 | MATRIZ DE POLIVALENCIA |
| | | IMPARTIR FORMACIÓN EN IGUALDAD DESTINADO A TODA LA PLANTILLA A TRAVÉS DE ENTIDADES HOMOLOGADAS POR EMAKUNDE | GERENCIA | 2º SEMESTRE 2024 | PLAN ANUAL DE |
| | | INCLUIR EN EL PROCEDIMIENTO DE RRHH EN RELACIÓN A LA FORMACIÓN QUE: - SE IMPARTA, SIEMPRE QUE SEA POSIBLE, DENTRO DEL HORARIO LABORAL. - SE ADAPTE EL HORARIO PARA GARANTIZAR LA ASISTENCIA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON REDUCCIÓN DE JORNADA. | RESPONSABLE RRHH | 2º SEMESTRE 2024 | PROCEDIMIENTO RRHH |
| | | RECOPIRAR MATERIAL DE EMAKUNDE Y ENVIAR TRIMESTRALMENTE E-MAIL CON INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN RELACIÓN A LA IGUALDAD | RESPONSABLE DE IGUALDAD | 2º SEMESTRE 2027 | PLAN ANUAL DE FORMACIÓN |
| | OBJETIVO 5.1 ASEGURAR UNA RETRIBUCIÓN SALARIAL SIN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO | | | | |
| ÁREA 5: CONDICIONES TRABAJO, INCLUIDA RETRIBUCIÓN | | DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | RESPONSABLE | PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN | INDICADOR/ EVIDENCIA |
| | | CONTINUAR REALIZANDO ANUALMENTE EL REGISTRO SALARIAL Y TOMANDO MEDIDAS EN SU CASO | ADMINISTRACIÓN | 1º SEMESTRE DE CADA AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN | REGISTRO RETRIBUTIVO |
| | ESTABLECER RUTINA PARA EL ANÁLISIS DE TODAS LAS BRECHAS SALARIALES POR CONCEPTOS. PARA ELLO, MODIFICAR EL FORMATO DEL REGISTRO | ADMINISTRACIÓN | 1º SEMESTRE 2025 | REGISTRO RETRIBUTIVO | |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| ÁREA 6: EJERCICIO CORRESPONSAL DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL | OBJETIVO 6.1 GARANTIZAR EL EJERCICIO CORRESPONSAL DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL SIN PÉRDIDA DE OPORTUNIDADES | | | |
| | DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA RECOGER POR ESCRITO LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIGENTES Y PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LAS MEDIDAS | RESPONSABLE RESPONSABLE RRHH | PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN 2º SEMESTRE 2027 | INDICADOR/ EVIDENCIA PROCEDIMIENTO RRHH |
| | ESTABLECER UN FORMULARIO DE SOLICITUD PARA LA PETICIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y OTRO PARA LA RESPUESTA | RESPONSABLE RRHH | 1º SEMESTRE 2025 | PROCEDIMIENTO RRHH |
| | COMUNICAR PLAN DE CONCILIACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LAS MEDIDAS | RESPONSABLE RRHH | 2º SEMESTRE 2027 | REGISTRO COMUNICACIÓN |
| | INCLUIR EN EL MANUAL DE ACOGIDA EL PLAN DE CONCILIACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LAS MEDIDAS | RESPONSABLE SGI | 2º SEMESTRE 2027 | MANUAL DE ACOGIDA |
| ÁREA 7: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, PREVENCIÓN DE DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL | OBJETIVO 7.1 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES | | | |
| | DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA VALORAR LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD (POR EJEMPLO, LA ANEMIA ES FRECUENTE EN MUJERES Y PUEDE DETECTARSE EN LOS EXÁMENES DE SALUD) | RESPONSABLE RESPONSABLE DE PREVENCIÓN | PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN 2º SEMESTRE 2025 | INDICADOR/ EVIDENCIA PROTOCOLO DE EXÁMENES |
| | ESTUDIAR VIABILIDAD DE INCORPORAR EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS UN CAMPO EN EL QUE INDICAR SI ALGUNO DE LOS RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS A APLICAR CAMBIARÍA TENIENDO EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO MÁS ALLÁ DE LA CASUÍSTICA DE EMBARAZO | RESPONSABLE DE PREVENCIÓN | 2º SEMESTRE 2025 | EVALUACIÓN DE RIESGOS |
| | CONSULTAR CON LA ENTIDAD PROVEEDORA DEL VESTUARIO LABORAL SI DISPONE DE PATRONAJES ESPECÍFICOS PARA CADA SEXO. EN CASO NEGATIVO, HOMOLOGAR A UNA ENTIDAD PROVEEDORA QUE SÍ DISPONGA | RESPONSABLE DE PREVENCIÓN | 2º SEMESTRE 2025 | REGISTRO DE COMUNICACIÓN |
| OBJETIVO 7.2 MEJORAR EL PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO DE LA LIBERTAD SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL | | | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA INCLUIR EN EL PROTOCOLO LAS DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y AÑADIR UN MODELO DE DENUNCIA | RESPONSABLE RESPONSABLE DE IGUALDAD | PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN 2º SEMESTRE 2024 | INDICADOR/ EVIDENCIA PROTOCOLO DE ACOSO | |

| | | | | |
|---|---|-------------------------|---|--|
| | SUSTITUIR EL PROTOCOLO DE ACOSO COMPLETO DEL MANUAL DE ACOGIDA E INCORPORAR EN SU LUGAR UN BREVE RESUMEN CON LOS CONCEPTOS MÁS IMPORTANTE HACIENDO REFERENCIA A SU UBICACIÓN | RESPONSABLE DE IGUALDAD | 2º SEMESTRE 2024 | MANUAL DE ACOGIDA |
| OBJETIVO 8.1 REFORZAR EL USO DE LA COMUNICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE TRABAJO POR LA IGUALDAD | | | | |
| ÁREA 8: COMUNICACIÓN E IMAGEN DE IGUALDAD | DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA ACTUALIZAR EL PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN CON LA INCLUSIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y LAS COMUNICACIONES PLANIFICADAS QUE VAYAN A REALIZARSE EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO | RESPONSABLE DE IGUALDAD | 1º SEMESTRE 2024 | PROCEDIMIENTO COMUNICACIÓN |
| | ELABORAR UNA GUÍA DE USO DE LENGUAJE INCLUSIVO CON LOS TÉRMINOS MÁS UTILIZADOS | RESPONSABLE DE IGUALDAD | 1º SEMESTRE 2027 | PROCEDIMIENTO COMUNICACIÓN |
| | CONTINUAR REALIZANDO CAMPAÑAS DE APOYO A LA IGUALDAD EN LAS FECHAS MÁS SIGNIFICATIVAS (8M, 25N, etc.) DIFUNDIENDOLAS A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES. | RESPONSABLE DE IGUALDAD | 1º Y 2º SEMESTRE DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN | PROCEDIMIENTO COMUNICACIÓN |
| | COMUNICAR A LAS PARTES INTERESADAS LA IMPLANTACIÓN DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD | GERENCIA | 1º SEMESTRE 2024 | PÁGINA WEB |
| | OBJETIVO 9.1 IMPULSAR LA IGUALDAD A TRAVÉS DEL "EFECTO TRACTOR" QUE POSEE AMETS CON SUS RELACIONES EXTERNAS | | | |
| ÁREA 9: ACTIVIDAD DE LA EMPRESA Y DIMENSIÓN EXTERNA | DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA INCLUIR LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE LA EMPRESA EN LA INSTRUCCIÓN DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES | RESPONSABLE PREVENCIÓN | 1º SEMESTRE 2026 | INSTRUCCIÓN COORDINACIÓN ACTIVIDADES |
| | INCLUIR EN EL FORMULARIO PARA LA HOMOLOGACIÓN DE LAS EMPRESAS PROVEEDORAS NUESTRO COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y SOLICITAR LA ALINEACIÓN CON DICHO COMPROMISO | RESPONSABLE DE IGUALDAD | 1º SEMESTRE 2026 | CUESTIONARIO HOMOLOGACIÓN EMPRESAS PROVEEDORAS |
| | VALORAR VIABILIDAD DE INCLUIR EN EL FORMULARIO PARA LA HOMOLOGACIÓN DE LAS EMPRESAS PROVEEDORAS DISPOSICIÓN DE PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO LABORAL, PLAN DE IGUALDAD, REGISTRO RETRIBUTIVO, ETC. | RESPONSABLE DE SGI | 1º SEMESTRE 2026 | CUESTIONARIO HOMOLOGACIÓN EMPRESAS PROVEEDORAS |

8.3 Resumen presupuestario

A continuación, se recoge el presupuesto global estimado para la implantación del Plan de Igualdad.

| | | | |
|--|--|----------------------|----------------|
| ÁREA 1: ESTRATEGIA Y POLÍTICA DE IGUALDAD | OBJETIVO 1.1 INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FORMA TRANSVERSAL EN AMETS | 104 HORAS | 2.704€ |
| | OBJETIVO 1.2 ASEGURAR LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD | 56 HORAS | 1.872€ |
| ÁREA 2: DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA | OBJETIVO 2.1 REFORZAR LAS ACCIONES EN PRO DE DISMINUIR LA INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA | 44 HORAS | 1.144€ |
| ÁREA 3: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | OBJETIVO 3.1 ASEGURAR UNA GESTIÓN NO DISCRIMINATORIA EN ESTA ÁREA | 56 HORAS | 1.456€ |
| ÁREA 4: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL | OBJETIVO 4.1 GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN | 57 HORAS | 1.482€ |
| | OBJETIVO 4.2 FORMAR Y SENSIBILIZAR AL PERSONAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO | 29 HORAS | 754€ |
| ÁREA 5: CONDICIONES TRABAJO, INCLUIDA RETRIBUCIÓN | OBJETIVO 5.1 ASEGURAR UNA RETRIBUCIÓN SALARIAL SIN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO | 32 HORAS | 832€ |
| ÁREA 6: EJERCICIO CORRESPONSAL DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL | OBJETIVO 6.1 GARANTIZAR EL EJERCICIO CORRESPONSAL DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL SIN PÉRDIDA DE OPORTUNIDADES | 10 HORAS | 280€ |
| ÁREA 7: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, PREVENCIÓN DE DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL | OBJETIVO 7.1 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES | 16 HORAS | 416€ |
| | OBJETIVO 7.2 MEJORAR EL PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO DE LA LIBERTAD SEXUAL | 8 HORAS | 208€ |
| ÁREA 8: COMUNICACIÓN E IMAGEN DE IGUALDAD | OBJETIVO 8.1 REFORZAR EL USO DE LA COMUNICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE TRABAJO POR LA IGUALDAD | 57 HORAS | 1.482€ |
| ÁREA 9: ACTIVIDAD DE LA EMPRESA Y DIMENSIÓN EXTERNA | OBJETIVO 9.1 IMPULSAR LA IGUALDAD A TRAVÉS DEL "EFECTO TRACTOR" QUE POSEE AMETS CON SUS RELACIONES EXTERNAS | 10 HORAS | 260€ |
| PRESUPUESTO TOTAL: | | 479 HORAS | 12.890€ |

8.4 Priorización de objetivos y acciones

El factor decisivo para llevar a cabo la planificación ha sido el **impacto** previsto para la consecución del primer **objetivo estratégico**; conseguir que la igualdad esté integrada en el sistema de gestión integrado y de forma transversal en el día a día de nuestro trabajo.

Teniendo en consideración que no se han detectado discriminaciones por razón de sexo en ninguno de los distintos ejes analizados, y tratándose del primer Plan de Igualdad que se va a implementar, se ha priorizado que las acciones programadas se realicen **de forma progresiva**, razón por la que existen acciones de prácticamente todas las áreas a lo largo de los años de vigencia del plan.

Por tanto, las líneas de trabajo se inician asentando las bases de la política y la cultura de AMETS, continúan con la protocolización de distintos procesos para garantizar que se realicen en igualdad de condiciones y culminan con el efecto tractor que puede generar AMETS en materia de igualdad sobre las partes interesadas.

9. CRONOGRAMA

Presentamos de manera gráfica el calendario global y anual del total de las acciones previstas en el Plan, con el objetivo de facilitar su seguimiento y evaluación.

~ CALENDARIO GLOBAL ~

| | | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | |
|---|---|------|------|------|------|--|
| ÁREA 1: ESTRATEGIA. POLÍTICA DE IGUALDAD | OBJETIVO 1.1 - INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN AMETS | | | | | |
| | INCLUIR LA IGUALDAD EN LA POLÍTICA DEL SGI Y COMUNICARLA TANTO INTERNA COMO EXTERNAMENTE | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| | INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA DE EMPRESA A TRAVÉS DE LOS VALORES POR LOS QUE NOS REGIMOS. | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| | REVISAR EL USO DEL LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS DE LA DOCUMENTACIÓN Y ADAPTARLO PARA QUE SEA INCLUSIVO | | ■ | ■ | ■ | |
| | REVISAR EL USO DEL LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS DE LA PÁGINA WEB Y OTRA DOCUMENTACIÓN EXTERNA QUE SE ENCUENTRE FUERA DEL SGI | | ■ | ■ | ■ | |
| | INCORPORAR EN LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL EL GRADO DE SATISFACCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA EMPRESA | | ■ | ■ | ■ | |
| | OBJETIVO 1.2 - ASEGURAR LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD | | | | | |
| | INCLUIR LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PLAN EN LAS HERRAMIENTAS DISPONIBLES DEL SISTEMA | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| | REALIZAR REUNIONES SEMESTRALES DE SEGUIMIENTO | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| | REALIZAR REUNIONES ANUALES DE EVALUACIÓN | ■ | ■ | ■ | ■ | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| ÁREA 2: DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA; CLASIFICACIÓN PROFESIONAL INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA | OBJETIVO 2.1 - REFORZAR LAS ACCIONES EN PRO DE DISMINUIR LA INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA | | | | |
| | PARTICIPAR EN INICIATIVAS QUE PUEDAN DESARROLLARSE EN EL TERRITORIO PARA ATRAER TALENTO FEMENINO A LA INDUSTRIA TRANSMITIR A LOS CENTROS DE FP CON LOS QUE COLABORAMOS NUESTRO INTERÉS EN ACOGER MUJERES EN PRÁCTICAS... | | | | |
| ÁREA 3: PROCESO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | OBJETIVO 3.1 - ASEGURAR UNA GESTIÓN NO DISCRIMINATORIA EN ESTA ÁREA | | | | |
| | REVISAR Y ADAPTAR LAS DENOMINACIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO PARA QUE SEAN INCLUSIVAS | | | | |
| | INCLUIR EN EL PROCEDIMIENTO DE RRHH EL COMPROMISO DE UTILIZAR LENGUAJE NO SEXISTA EN LAS OFERTAS DE EMPLEO QUE SE PUBLIQUEN | | | | |
| | PROCEDIMIENTAR PROCESO DE SELECCIÓN, ASEGURANDO QUE SE REALIZA CON CRITERIOS NO DISCRIMINATORIOS | | | | |
| | CONFECCIONAR UNA GUÍA DE ENTREVISTA TENIENDO EN CONSIDERACIÓN QUE DEBEN EXCLUIRSE AQUELLOS REQUISITOS QUE... | | | | |
| ÁREA 4: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL | RECOGER EN EL MANUAL DE ACOGIDA; VALORES IGUALDAD, COMPROMISO, PERSONA RESPONABLE Y DISPOSICIÓN DE UN PLAN | | | | |
| | OBJETIVO 4.1 - GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN | | | | |
| | PROCEDIMIENTAR SISTEMA DE PROMOCIONES PROFESIONALES QUE GARANTICEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | | | | |
| | PROCEDIMIENTAR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO TENIENDO EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y APLICANDO CRITERIOS NO DISCRIMINATORIOS | | | | |
| | OBJETIVO 4.2 - FORMAR Y SENSIBILIZAR AL PERSONAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO | | | | |
| | INCORPORAR A LA MATRIZ DE POLIVALENCIA EL INPUT DE IGUALDAD PARA FACILITAR LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN EN ESTA ÁREA | | | | |
| | IMPARTIR FORMACIÓN EN IGUALDAD DESTINADO A TODA LA PLANTILLA A TRAVÉS DE ENTIDADES HOMOLOGADAS POR EMAKUNDE | | | | |
| | INCLUIR EN PROCEDIMIENTO DE RRHH QUE LA FORMACIÓN SE IMPARTADENTRO DEL HORARIO LABORAL Y SE ADAPTE EL HORARIO PARA CASOS DE REDUCCIONES | | | | |
| ÁREA 5: CONDICIONES TRABAJO, INCLUIDA RETRIBUCIÓN | RECOPIRAR MATERIAL DE EMAKUNDE Y ENVIAR TRIMESTRALMENTE E-MAIL CON INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN RELACIÓN A LA IGUALDAD. | | | | |
| | OBJETIVO 5.1 - ASEGURAR UNA RETRIBUCIÓN SALARIAL SIN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO | | | | |
| | CONTINUAR REALIZANDO ANUALMENTE EL REGISTRO SALARIAL Y TOMANDO MEDIDAS EN SU CASO | | | | |
| ÁREA 6: EJERCICIO CORRESPONSAL DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL | ESTABLECER RUTINA PARA ANALIZAR TODAS LAS BRECHAS SALARIALES POR CONCEPTOS, MODIFICANDO EL FORMATO DEL REGISTRO | | | | |
| | OBJETIVO 6.1 - GARANTIZAR EL EJERCICIO CORRESPONSAL DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL SIN PÉRDIDA DE OPORTUNIDADES | | | | |
| | RECOGER POR ESCRITO LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIGENTES Y PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LAS MEDIDAS | | | | |
| | ESTABLECER UN FORMULARIO DE SOLICITUD PARA LA PETICIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y OTRO PARA LA RESPUESTA | | | | |
| | COMUNICAR PLAN DE CONCILIACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LAS MEDIDAS | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | INCLUIR EN EL MANUAL DE ACOGIDA EL PLAN DE CONCILIACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LAS MEDIDAS | | | | |
| ÁREA 7: PRL, PREVENCIÓN DE DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL | OBJETIVO 7.1 - INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES | | | | |
| | VALORAR LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD (POR EJEMPLO, LA ANEMIA EN MUJERES...) | | | | |
| | ESTUDIAR INCORPORAR EN LA ER (...) SI RIESGOS/MEDIDAS PREVENTIVAS A APLICAR CAMBIARÍA TENIENDO EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO... | | | | |
| | CONSULTAR CON LA ENTIDAD PROVEEDORA DEL VESTUARIO LABORAL SI DISPONE DE PATRONAJES PARA CADA SEXO... | | | | |
| | OBJETIVO 7.2 - MEJORAR EL PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO DE LA LIBERTAD SEXUAL | | | | |
| | INCLUIR EN EL PROTOCOLO LAS DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y AÑADIR UN MODELO DE DENUNCIA | | | | |
| | SUSTITUIR EL PROTOCOLO DE ACOSO DEL MANUAL DE ACOGIDA POR UN BREVE RESUMEN HACIENDO REFERENCIA A SU UBICACIÓN | | | | |
| ÁREA 8: COMUNICACIÓN E IMAGEN DE IGUALDAD | OBJETIVO 8.1 - REFORZAR EL USO DE LA COMUNICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE TRABAJO POR LA IGUALDAD | | | | |
| | ACTUALIZAR EL PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN CON LA INCLUSIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y LAS COMUNICACIONES PLANIFICADAS | | | | |
| | ELABORAR UNA GUÍA DE USO DE LENGUAJE INCLUSIVO CON LOS TÉRMINOS MÁS UTILIZADOS | | | | |
| | CONTINUAR REALIZANDO CAMPAÑAS DE APOYO A LA IGUALDAD EN LAS FECHAS MÁS SIGNIFICATIVAS (8M, 25N, etc.) EN REDES SOCIALES | | | | |
| | COMUNICAR A LAS PARTES INTERESADAS LA IMPLANTACIÓN DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD | | | | |
| ÁREA 9: ACTIVIDAD DE LA EMPRESA Y DIMENSIÓN EXTERNA | OBJETIVO 9.1 - IMPULSAR LA IGUALDAD A TRAVÉS DEL "EFECTO TRACTOR" QUE POSEE AMETS CON SUS RELACIONES EXTERNAS | | | | |
| | INCLUIR LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE LA EMPRESA EN LA INSTRUCCIÓN DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES | | | | |
| | INCLUIR EN FORMULARIO DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDURÍA NUESTRO COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y SOLICITAR LA ALINEACIÓN | | | | |
| | VALORAR INCLUIR EN FORMULARIO DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDURÍA LA DISPOSICIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO, PLAN DE IGUALDAD, ETC. | | | | |

~ CALENDARIO ANUAL 2024 ~

| | | 1º S 2024 | 2º S 2024 |
|--|---|--------------|--------------|
| ÁREA 1: ESTRATEGIA. POLÍTICA DE IGUALDAD | OBJETIVO 1.1 - INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN AMETS | | |
| | INCLUIR LA IGUALDAD EN LA POLÍTICA DEL SGI Y COMUNICARLA TANTO INTERNA COMO EXTERNAMENTE | | |
| | INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA DE EMPRESA A TRAVÉS DE LOS VALORES POR LOS QUE NOS REGIMOS. | | |
| | OBJETIVO 1.2 - ASEGURAR LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD | | |
| | INCLUIR LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PLAN EN LAS HERRAMIENTAS DISPONIBLES DEL SISTEMA | | |
| | REALIZAR REUNIONES SEMESTRALES DE SEGUIMIENTO | | |
| ÁREA 2: DISTRIBUCIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL INFRA-REPRESENTA- CIÓN FEMENINA | OBJETIVO 2.1 - REFORZAR LAS ACCIONES EN PRO DE DISMINUIR LA INFRA-REPRESENTACIÓN FEMENINA | | |
| | PARTICIPAR EN INICIATIVAS QUE PUEDAN DESARROLLARSE EN EL TERRITORIO PARA ATRAER TALENTO FEMENINO A LA INDUSTRIA | | |
| | TRANSMITIR A LOS CENTROS DE FP CON LOS QUE COLABORAMOS NUESTRO INTERÉS EN ACOGER MUJERES EN PRÁCTICAS... | | |
| ÁREA 3: PROCESO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | OBJETIVO 3.1 - ASEGURAR UNA GESTIÓN NO DISCRIMINATORIA EN ESTA ÁREA | | |
| | REVISAR Y ADAPTAR LAS DENOMINACIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO PARA QUE SEAN INCLUSIVAS | | |
| | INCLUIR EN EL PROCEDIMIENTO DE RRHH EL COMPROMISO DE UTILIZAR LENGUAJE NO SEXISTA EN LAS OFERTAS DE EMPLEO QUE SE PUBLIQUEN | | |
| ÁREA 4: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL | OBJETIVO 4.2 - FORMAR Y SENSIBILIZAR AL PERSONAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO | | |
| | INCLUIR EN PROCEDIMIENTO DE RRHH QUE LA FORMACIÓN SE IMPARTADENTRO DEL HORARIO LABORAL Y SE ADAPTE EL HORARIO PARA CASOS DE REDUCCIONES | | |
| ÁREA 5: CONDICIONES TRABAJO, INCLUIDA RETRIBUCIÓN | OBJETIVO 5.1 - ASEGURAR UNA RETRIBUCIÓN SALARIAL SIN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO | | |
| | CONTINUAR REALIZANDO ANUALMENTE EL REGISTRO SALARIAL Y TOMANDO MEDIDAS EN SU CASO | | |
| ÁREA 7: PRL, PREVENCIÓN DEV DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL | OBJETIVO 7.2 - MEJORAR EL PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO DE LA LIBERTAD SEXUAL | | |
| | INCLUIR EN EL PROTOCOLO LAS DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y AÑADIR UN MODELO DE DENUNCIA | | |
| ÁREA 8: COMUNICACIÓN E IMAGEN DE IGUALDAD | OBJETIVO 8.1 - REFORZAR EL USO DE LA COMUNICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE TRABAJO POR LA IGUALDAD | | |
| | ACTUALIZAR EL PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN CON LA INCLUSIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y LAS COMUNICACIONES PLANIFICADAS | | |
| | CONTINUAR REALIZANDO CAMPAÑAS DE APOYO A LA IGUALDAD EN LAS FECHAS MÁS SIGNIFICATIVAS (8M, 25N, etc.) EN REDES SOCIALES | | |
| | COMUNICAR A LAS PARTES INTERESADAS LA IMPLANTACIÓN DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD | | |

~ CALENDARIO ANUAL 2025 ~

| | | 1º S 2025 | 2º S 2025 |
|--|--|--------------|--------------|
| ÁREA 1: ESTRATEGIA. POLÍTICA DE IGUALDAD | OBJETIVO 1.1 - INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN AMETS | | |
| | REVISAR EL USO DEL LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS DE LA DOCUMENTACIÓN Y ADAPTARLO PARA QUE SEA INCLUSIVO | | |
| | REVISAR EL USO DEL LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS DE LA PÁGINA WEB Y OTRA DOCUMENTACIÓN EXTERNA QUE SE ENCUENTRE FUERA DEL SGI | | |
| | INCORPORAR EN LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL EL GRADO DE SATISFACCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA EMPRESA | | |
| | OBJETIVO 1.2 - ASEGURAR LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD | | |
| | REALIZAR REUNIONES SEMESTRALES DE SEGUIMIENTO REALIZAR REUNIONES ANUALES DE EVALUACIÓN | | |
| ÁREA 2: DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA, CLASIFICACIÓN, INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA | OBJETIVO 2.1 - REFORZAR LAS ACCIONES EN PRO DE DISMINUIR LA INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA | | |
| | PARTICIPAR EN INICIATIVAS QUE PUEDAN DESARROLLARSE EN EL TERRITORIO PARA ATRAER TALENTO FEMENINO A LA INDUSTRIA | | |
| | TRANSMITIR A LOS CENTROS DE FP CON LOS QUE COLABORAMOS NUESTRO INTERÉS EN ACOGER MUJERES EN PRÁCTICAS... | | |
| ÁREA 5: CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA RETRIBUCIÓN | OBJETIVO 5.1 - ASEGURAR UNA RETRIBUCIÓN SALARIAL SIN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO | | |
| | CONTINUAR REALIZANDO ANUALMENTE EL REGISTRO SALARIAL Y TOMANDO MEDIDAS EN SU CASO ESTABLECER RUTINA PARA ANALIZAR TODAS LAS BRECHAS SALARIALES POR CONCEPTOS, MODIFICANDO EL FORMATO DEL REGISTRO | | |
| ÁREA 6: EJERCICIO CORRESPONSAL DCHOS. DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL | OBJETIVO 6.1 - GARANTIZAR EL EJERCICIO CORRESPONSAL DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL SIN PÉRDIDA DE OPORTUNIDADES | | |
| | ESTABLECER UN FORMULARIO DE SOLICITUD PARA LA PETICIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y OTRO PARA LA RESPUESTA | | |
| ÁREA 7: PRL, PREVENCIÓN DE DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL | OBJETIVO 7.1 - INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES | | |
| | VALORAR LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD (POR EJEMPLO, LA ANEMIA EN MUJERES...) | | |
| | ESTUDIAR INCORPORAR EN LA ER (...) SI RIESGOS/MEDIDAS PREVENTIVAS A APLICAR CAMBIARÍA TENIENDO EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO... | | |
| | CONSULTAR CON LA ENTIDAD PROVEEDORA DEL VESTUARIO LABORAL SI DISPONE DE PATRONAJES PARA CADA SEXO... | | |
| ÁREA 8: COMUNICACIÓN E IMAGEN DE IGUALDAD | OBJETIVO 8.1 - REFORZAR EL USO DE LA COMUNICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE TRABAJO POR LA IGUALDAD | | |
| | CONTINUAR REALIZANDO CAMPAÑAS DE APOYO A LA IGUALDAD EN LAS FECHAS MÁS SIGNIFICATIVAS (8M, 25N, etc.) EN REDES SOCIALES | | |

~ CALENDARIO ANUAL 2026 ~

| | | 1º S 2026 | 2º S 2026 |
|--|---|--------------|--------------|
| ÁREA 1: ESTRATEGIA, POLÍTICA DE IGUALDAD | OBJETIVO 1.2 - ASEGURAR LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD | | |
| | REALIZAR REUNIONES SEMESTRALES DE SEGUIMIENTO | | |
| | REALIZAR REUNIONES ANUALES DE EVALUACIÓN | | |
| ÁREA 2: DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL INFRAREPRESENTACI ÓN FEMENINA | OBJETIVO 2.1 - REFORZAR LAS ACCIONES EN PRO DE DISMINUIR LA INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA | | |
| | PARTICIPAR EN INICIATIVAS QUE PUEDAN DESARROLLARSE EN EL TERRITORIO PARA ATRAER TALENTO FEMENINO A LA INDUSTRIA | | |
| | TRANSMITIR A LOS CENTROS DE FP CON LOS QUE COLABORAMOS NUESTRO INTERÉS EN ACOGER MUJERES EN PRÁCTICAS... | | |
| ÁREA 3: PROCESO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | OBJETIVO 3.1 - ASEGURAR UNA GESTIÓN NO DISCRIMINATORIA EN ESTA ÁREA | | |
| | PROCEDIMIENTAR PROCESO DE SELECCIÓN, ASEGURANDO QUE SE REALIZA CON CRITERIOS NO DISCRIMINATORIOS | | |
| | CONFECCIONAR UNA GUÍA DE ENTREVISTA TENIENDO EN CONSIDERACIÓN QUE DEBEN EXCLUIRSE AQUELLOS REQUISITOS QUE... | | |
| ÁREA 4: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL | OBJETIVO 4.1 - GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN | | |
| | PROCEDIMIENTAR SISTEMA DE PROMOCIONES PROFESIONALES QUE GARANTICEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | | |
| ÁREA 5: CONDICIONES TRABAJO, INCLUIDA RETRIBUCIÓN | OBJETIVO 5.1 - ASEGURAR UNA RETRIBUCIÓN SALARIAL SIN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO | | |
| | CONTINUAR REALIZANDO ANUALMENTE EL REGISTRO SALARIAL Y TOMANDO MEDIDAS EN SU CASO | | |
| ÁREA 8: COMUNICACIÓN E IMAGEN DE IGUALDAD | OBJETIVO 8.1 - REFORZAR EL USO DE LA COMUNICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE TRABAJO POR LA IGUALDAD | | |
| | CONTINUAR REALIZANDO CAMPAÑAS DE APOYO A LA IGUALDAD EN LAS FECHAS MÁS SIGNIFICATIVAS (8M, 25N, etc.) EN REDES SOCIALES | | |
| ÁREA 9: ACTIVIDAD DE LA EMPRESA Y DIMENSIÓN EXTERNA | OBJETIVO 9.1 - IMPULSAR LA IGUALDAD A TRAVÉS DEL "EFECTO TRACTOR" QUE POSEE AMETS CON SUS RELACIONES EXTERNAS | | |
| | INCLUIR LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE LA EMPRESA EN LA INSTRUCCIÓN DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES | | |
| | INCLUIR EN FORMULARIO DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDURÍA NUESTRO COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y SOLICITAR LA ALINEACIÓN | | |
| | VALORAR INCLUIR EN FORMULARIO DE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDURÍA LA DISPOSICIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO, PLAN DE IGUALDAD, ETC. | | |

~ CALENDARIO ANUAL 2027 ~

| | | 1º S 2027 | 2º 2027 |
|---|---|--------------|------------|
| ÁREA 1: ESTRATEGIA POLÍTICA DE IGUALDAD | OBJETIVO 1.2 - ASEGURAR LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD | | |
| | REALIZAR REUNIONES SEMESTRALES DE SEGUIMIENTO | ■ | ■ |
| | REALIZAR REUNIONES ANUALES DE EVALUACIÓN | | ■ |
| ÁREA 2: DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA, CLASIFICACIÓN INFRA-REPRESENTACIÓN FEMENINA | OBJETIVO 2.1 - REFORZAR LAS ACCIONES EN PRO DE DISMINUIR LA INFRA-REPRESENTACIÓN FEMENINA | | |
| | PARTICIPAR EN INICIATIVAS QUE PUEDAN DESARROLLARSE EN EL TERRITORIO PARA ATRAER TALENTO FEMENINO A LA INDUSTRIA | ■ | ■ |
| | TRANSMITIR A LOS CENTROS DE FP CON LOS QUE COLABORAMOS NUESTRO INTERÉS EN ACOGER MUJERES EN PRÁCTICAS... | ■ | ■ |
| ÁREA 4: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL | OBJETIVO 4.1 - GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN | | |
| | PROCEDIMENTAR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO TENIENDO EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y APLICANDO CRITERIOS NO DISCRIMINATORIOS | ■ | |
| | OBJETIVO 4.2 - FORMAR Y SENSIBILIZAR AL PERSONAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO | | |
| | RECOPIRAR MATERIAL DE EMAKUNDE Y ENVIAR TRIMESTRALMENTE E-MAIL CON INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN RELACIÓN A LA IGUALDAD. | ■ | ■ |
| ÁREA 5: CONDICIONES TRABAJO, INCLUIDA RETRIBUCIÓN | OBJETIVO 5.1 - ASEGURAR UNA RETRIBUCIÓN SALARIAL SIN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO | | |
| | CONTINUAR REALIZANDO ANUALMENTE EL REGISTRO SALARIAL Y TOMANDO MEDIDAS EN SU CASO | ■ | ■ |
| ÁREA 6: EJERCICIO CORRESPONSAL DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL | OBJETIVO 6.1 - GARANTIZAR EL EJERCICIO CORRESPONSAL DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL SIN PÉRDIDA DE OPORTUNIDADES | | |
| | RECOGER POR ESCRITO LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIGENTES Y PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LAS MEDIDAS | | ■ |
| | COMUNICAR PLAN DE CONCILIACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LAS MEDIDAS | | ■ |
| | INCLUIR EN EL MANUAL DE ACOGIDA EL PLAN DE CONCILIACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LAS MEDIDAS | | ■ |

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La finalidad del este **sistema de seguimiento** es conocer el grado de eficacia de las medidas propuestas para la consecución de los objetivos.

- > Periodicidad:
 - Semestral.** coincidiendo con los cierres del Sistema de Gestión Integrado.
- > Herramienta y metodología:

Los objetivos del Plan se trasladarán como oportunidades, junto con el despliegue de acciones, al registro “**FP13-1 GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES**” del SGI, donde se recogerán los resultados del seguimiento.

El seguimiento se realizará de forma individualizada, reflejando la fecha de realización del seguimiento, el resultado obtenido y cerrando acciones en su caso. Cuando las acciones se cierren, han de reflejarse como resultado las evidencias.

El **sistema de evaluación** permite analizar el desarrollo del plan en su conjunto a partir de la información recopilada en el seguimiento.

- > Periodicidad:
 - Anual.** coincidiendo con la Revisión por la Dirección Anual del SGI
- > Herramienta y metodología:

La evaluación también se realizará a través del registro “**FP13-1 GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES**” donde se indicará la fecha en que se realiza, si las acciones han sido eficaces y en caso necesario las medidas adicionales que deban adoptarse.

| GESTION DE OPORTUNIDADES | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|------------|---|-------------------------------------|-------------|-----------------|--------------------|----------------|-----------|-------------------|-------------|---------------------------|-----------------|---|
| IDENTIFICACION | | EVALUACION | | | GESTION | | | | | SEGUIMIENTO | | EVALUACION FINAL | | |
| OPORTUNIDAD | B | V | O | ACCIONES PARA ABORDAR OPORTUNIDADES | Responsable | Horas asignadas | Recursos asignados | Fecha prevista | Fecha fin | Fecha seguimiento | SEGUIMIENTO | Fecha Valoración eficacia | ¿HA SIDO ERCAZ? | En caso de no ser eficaz, especificar MEDIDAS A ADOPTAR |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |

Formato “FP13-1 GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES”

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El órgano encargado de realizar el seguimiento y la evaluación está compuesto por los miembros que forman la **Comisión Negociadora** cuyas funciones se detallan a continuación:

- > Fomentar la igualdad y velar por el cumplimiento del Plan.
- > Conocer el grado de implementación de cada acción de forma individualizada; qué acciones se están ejecutando o retrasando, las áreas sobre las que es necesario actuar y los obstáculos que se están presentado, así como cualquier cambio y/o avance que se estén produciendo.
- > Verificar la consecución de los objetivos establecidos.
- > Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario (valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación)
- > Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones. con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.
- > Evaluar si la periodicidad de las evaluaciones favorece la consecución de los objetivos o, por el contrario, se precisa modificar la frecuencia de las mismas.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

De conformidad con lo establecidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, pueden realizarse revisiones del Plan siempre que se produzca alguna de las siguientes situaciones:

- > Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- > Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- > Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- > Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En cualquier caso, las modificaciones han de ser propuestas por la **Comisión Negociadora**, en el ejercicio de sus funciones. Dichas propuestas serán objeto de estudio por las partes que componen la comisión.

Los acuerdos y acciones resultado de la revisión han de ser **aprobadas por todas las partes** que forman la comisión de seguimiento. En caso de discrepancia, se someterán a votación, entendiéndose como favorable la mayoría incluyendo el voto a favor de la Dirección.

La aplicación de las modificaciones, en su caso, se recogerán en el informe de seguimiento como resultado de las reuniones de trabajo extraordinarias que acontezcan, teniendo en consideración la nueva normativa que pudiera aplicar en cada momento.

13. INDICADORES PRINCIPALES

A fin de facilitar el seguimiento y evaluación del Plan y garantizar la coherencia entre los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución y las herramientas de medición de su cumplimiento, a continuación se identifican los principales indicadores:

