

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6273** *Resolución de 24 de abril de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Sidenor Aceros Especiales, SL, Sidenor Investigación y Desarrollo, SA y Sidenor Forgings & Castings, SL.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de Sidenor Aceros Especiales, SL, Sidenor Investigación y Desarrollo, SA y Sidenor Forgings & Castings, SL (Código de acuerdo n.º: 90100992112018), que fue suscrito con fecha 20 de marzo de 2018, de una parte por los designados por la Dirección del citado grupo empresarial, en su representación y de otra por los sindicatos UGT, ESK, CCOO, USO y CSI-F, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de abril de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **PLAN DE IGUALDAD SIDENOR, SIDENOR ACEROS ESPECIALES, S.L.U., SIDENOR INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, S.A., SIDENOR FORGINS & CASTINGS, S.L.**

**2018-2023**

##### PLAN DE IGUALDAD

1. Introducción.

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

Sidenor Aceros Especiales, S.L.U., Sidenor Investigación y Desarrollo, S.A. y Sidenor Forgings & Castings, S.L. (en adelante, «la Sociedad» o «la Empresa» o «SIDENOR») comparte plenamente la importancia de dicho principio de igualdad entre mujeres y hombres. Por ello, y dada la falta de paridad actual, y como siguiente paso en el compromiso adoptado en esta materia, la Sociedad ha realizado un Diagnóstico de Situación (en adelante, «el Diagnóstico»), que ha permitido la puesta en marcha de este

nuevo Plan de Igualdad adaptado a la situación actual de la Sociedad y con medidas más concretas que ayuden a conseguir dicho objetivo.

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

En el Diagnóstico se han analizado las siguientes áreas:

- Cultura en la igualdad entre hombres y mujeres.
- Situación de mujeres y hombres en la organización.
- Acceso a la Organización y permanencia en la misma.
- Promoción y desarrollo profesional.
- Formación continua.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar.
- Salud laboral.
- Lenguaje y comunicación interna y externa.

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

## 2. Disposiciones generales del Plan de Igualdad.

### 2.1 Partes suscriptoras.

El presente Plan de Igualdad lo suscriben los miembros de la Comisión de Igualdad, constituida el pasado día 10 de febrero de 2017 y formado por los siguientes miembros:

En representación de la Empresa:

- D. José Antonio Jainaga.
- D. Roberto Alonso.
- D.<sup>a</sup> Cristina López.
- D. Sergio Gutiérrez.
- D.<sup>a</sup> Elena Iriondo.
- D.<sup>a</sup> Amagoia Abalos.
- D. Cruz Alberdi.

En representación de la Parte Social:

Por CCOO: D. Juan Carlos Gutiérrez, D. Antonio Martínez, D. Miguel Pascual Reimúndez, D. Luis Alberto Jiménez, D. Julián Macho, D. Juan Carretero.

Por UGT: D.<sup>a</sup> Montserrat Río, D.<sup>a</sup> Begoña García, D. José Luis Balciscueta, D. José Ramón Manso, D. Sergio Colmenero, D. David Rodríguez.

Por USO: D. Fernando Rey, D. Víctor Sánchez.

Por CSIF: D.<sup>a</sup> Marta del Barrio, D. Javier Cayón.

Por ESK: D. Gorka Sierra, D. José Ángel Becerra.

### 2.2 Finalidad del Plan de Igualdad.

La finalidad del Plan de Igualdad es garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres por parte de todos los miembros de la Sociedad, así como el fomento de una mayor equiparación en esta materia.

Asimismo, tras la realización del Diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades, y atendiendo a los resultados obtenidos en el mismo, se fijan los objetivos genéricos y, posteriormente, específicos del Plan.

### 2.3 Ámbito de aplicación territorial.

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan es de aplicación a la totalidad de la Sociedad, abarcando, por tanto, no sólo al actual a los actuales centros de trabajo que la integran sino también a aquellos otros que puedan integrarla en un futuro.

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad es de obligada y general observancia para todos los trabajadores/as de la Sociedad, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostenten.

### 2.4 Ámbito de aplicación temporal.

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

A tal efecto, el presente Plan tiene una vigencia de cinco años, extendiéndose la misma desde el día 20 de marzo de 2018, fecha de la firma y de su entrada en vigor, hasta el 20 de marzo de 2023, prorrogándose hasta la suscripción de nuevo Plan.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas medidas previstas en el Plan, se adjunta como Anexo II el modelo de «Calendario de actuaciones» que deberá ser desarrollado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Llegada la fecha término antes indicada, las partes valorarán la idoneidad de elaborar un nuevo plan que se ajuste a la evolución experimentada en la Sociedad. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido firmado un nuevo plan, se entenderá prorrogado automáticamente hasta la suscripción de un nuevo plan.

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas promocionales que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar o corregir la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida.

## 3. Objetivos generales del Plan de Igualdad.

El plan de Igualdad de SIDENOR tiene la finalidad de implantar un conjunto de medidas, una vez detectados en el Diagnóstico de Situación los aspectos de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para conseguir una igualdad efectiva en la Empresa. Todo ello, bajo la perspectiva de una serie de objetivos generales, tales como:

- La inclusión de la igualdad entre los objetivos estratégicos de la Empresa.
- Prevenir y, en su caso, eliminar cualquier manifestación, situación de hecho, conducta o actuación empresarial que menoscabe o potencialmente pueda menoscabar la plena aplicación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y no discriminación por razón de sexo en la Empresa, ya sea directa o indirectamente.
  - Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa.
  - Corregir desequilibrios entre hombres y mujeres que puedan existir en diferentes ámbitos.
  - Sensibilizar y formar a toda la organización sobre el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
  - Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en todos los ámbitos.
  - Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en SIDENOR y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
  - Garantizar la igualdad en los futuros procesos de reclutamiento.
  - Establecer criterios favorables a la subcontratación de empresas que promuevan la igualdad.
- La firma del Anexo de compromiso de no discriminación a Proveedores.

#### 4. Objetivos específicos del Plan y medidas a adoptar.

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

##### 4.1 Compromiso con la igualdad.

###### 4.1.1 Principales aspectos de mejora.

En el Diagnóstico de Igualdad se detectaron aspectos de mejora en relación al compromiso de la Sociedad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

La Sociedad ha expresado en las reuniones celebradas su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero el mismo no está disponible en la Intranet de la Sociedad ni se hace público dicho compromiso hacia terceros (por ejemplo, en su página web).

No se ha realizado, con carácter general, una formación en materia de igualdad de oportunidades.

###### 4.1.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Dar publicidad interna y externa del compromiso de la Sociedad con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de la aplicación de un Plan de Igualdad.

Medidas, plazos y responsables de la implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Se informará a los proveedores y clientes sobre el compromiso de la Sociedad con la igualdad mediante su inclusión en la página web corporativa.	2018-2023	El Departamento de Informática. El Departamento de Compras y Suministros.
Se utilizarán los tabloneros de anuncios y la intranet como vehículos de comunicación de las acciones realizadas hasta el momento en materia de igualdad y todas aquellas que vayan introduciéndose con posterioridad, así como de las modificaciones legales en esta materia o del propio Plan.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos. El Departamento de Informática.

###### 4.1.3 Segundo objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Hacer partícipe a la plantilla de la importancia de los principios de igualdad y no discriminación.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Se incluirán en las acciones formativas la perspectiva de género.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Se informará al candidato o al personal recién contratado del compromiso de la Empresa con la igualdad, durante el proceso de selección y durante la bienvenida, respectivamente.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.

Medida	Plazo	Responsable
Se fomentará la participación de la plantilla en cursos de formación sobre igualdad de oportunidades.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
En las reuniones con la plantilla se tendrá en cuenta la perspectiva de género.	2018-2023	Los mandos intermedios, en las reuniones con sus respectivos equipos.

#### 4.2 Situación de mujeres y hombres en la sociedad.

##### 4.2.1 Principales aspectos de mejora.

En el Diagnóstico de Igualdad se han detectado los siguientes y principales aspectos de mejora en relación a la situación actual de mujeres y hombres en la Sociedad:

El número de mujeres en la plantilla es muy inferior al de hombres.

En lo que se refiere a la distribución de la plantilla por nivel jerárquico, hay que hacer una distinción según nos refiramos a Oficinas Generales e I+D o al resto de la plantilla:

En las Oficinas Generales e I+D la composición de hombres y mujeres se encuentra más igualada que en el resto de la Empresa.

En lo que respecta a los niveles jerárquicos más altos, a pesar de que las mujeres sigan subrepresentadas, el índice de las mismas es superior al existente a nivel de Empresa.

En lo que se refiere al resto de la plantilla, se mantiene la acusada desigualdad entre hombres y mujeres.

En cuanto a la situación por grupos profesionales, tampoco existe paridad, si bien la desigualdad se distribuye de la siguiente forma: (i) los hombres predominan en grupos cuyos cometidos están directamente relacionados con el trabajo de actividad fabril; (ii) predominan las mujeres en puestos con labores más administrativas; (iii) existe un mayor grado de equilibrio en grupos profesionales intermedias y (iv) predominan los hombres en puestos de mayor responsabilidad.

A nivel de centro de trabajo, la situación es similar (se mantiene la desigualdad detectada a nivel de empresa).

##### 4.2.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Favorecer la contratación del género que se encuentre subrepresentado en el departamento específico y/o en los grupos profesionales en que existe mayor desigualdad.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Se establecerá un sistema de información de las vacantes disponibles en la Sociedad, que fomente la presentación de candidaturas internas.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.

##### 4.2.3 Segundo objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Favorecer la presencia femenina en puestos de responsabilidad.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establece la siguiente medida:

Medida	Plazo	Responsable
Fomentar a través de la sensibilización de la plantilla actual la presentación de mujeres a vacantes internas o procesos de promoción profesional.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento en el que se produzca la incorporación.

4.3 Acceso a la organización y permanencia en la misma.

4.3.1 Principales aspectos de mejora.

En el Diagnóstico de Igualdad se han detectado los siguientes y principales aspectos de mejora en relación a la contratación por la Sociedad y la permanencia en la misma:

La Sociedad no lleva a cabo acciones positivas para el acceso de mujeres al empleo, por ejemplo, dando prioridad a éstas en la contratación de puestos y grupos profesionales en los que tengan menor presencia (y viceversa).

Las personas que participan en los procesos de selección no han recibido formación en materia de igualdad de oportunidades<sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Este aspecto también se tendrá en cuenta en el apartado de formación profesional, si bien se incluye también en este apartado una medida específica, a la vista de la relevancia de la materia.

La contratación de hombres ha sido superior a la contratación de mujeres en todo momento.

Con respecto a las incorporaciones por grupo profesional, la mayoría de las incorporaciones femeninas se producen en puestos administrativos que, a priori, no están relacionados directamente con trabajo industrial de producción en fábrica.

En el caso de los hombres, la mayoría de las incorporaciones se produce en los grupos relacionados con la actividad productiva de fábrica.

En cuanto a las incorporaciones en grupos profesionales más elevados (de titulado medio en adelante), existe un predominio de hombres en prácticamente todos los niveles, salvo alguna excepción aislada.

4.3.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Promover la presentación de candidaturas del género subrepresentado, según el puesto de trabajo a cubrir.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Ampliar las fuentes de reclutamiento y los canales de comunicación de posibles ofertas para fomentar una mayor paridad en las candidaturas presentadas (incluidos los servicios públicos territoriales de empleo).	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Reforzar los contactos con centros educativos, escuelas y universidades para favorecer la contratación.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Incluir dentro de la página web corporativa así como de la intranet una aplicación para presentar candidaturas.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.

#### 4.3.3 Segundo objetivo específico y medidas para su implantación.

##### Objetivo:

Garantizar un proceso de selección lo más neutro posible, eliminando cualquier pregunta relativa a las condiciones personales del trabajador/a en las entrevistas o pruebas de selección.

##### Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
En las entrevistas no se realizará ninguna pregunta que pueda venir referidas a las condiciones personales de los candidatos (edad, estado civil, hijos a cargo, etc.).	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Impartir formación en materia de igualdad a las personas que intervengan en el proceso de selección (tanto de Recursos Humanos, como los mandos de los departamentos que participan en el proceso).	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Ir hacia una composición paritaria de los equipos de selección.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.

#### 4.4 Promoción y desarrollo profesional.

##### 4.4.1 Principales aspectos de mejora.

En el Diagnóstico de Igualdad se han detectado los siguientes aspectos de mejora:

No existe un comité de promociones en la Sociedad, siendo los responsables de los departamentos en cuestión, junto con algún miembro del departamento de Recursos Humanos, los que toman dichas decisiones.

Los puestos de mayor responsabilidad son ocupados mayoritariamente por hombres.

No se realiza un análisis previo de los trabajadores/as que podrían ser posibles candidatos al puesto a cubrir, en particular de trabajadores/as del género subrepresentado, que podrían ser promocionados. La Sociedad, por tanto, no tiene en cuenta el género infrarrepresentado a la hora de decidir la promoción profesional, entre candidatos igualmente preparados<sup>(2)</sup>.

<sup>(2)</sup> Este aspecto también se tendrá en cuenta en el apartado de formación profesional, si bien se incluye también en este apartado una medida específica, a la vista de la relevancia de la materia.

No se imparte formación específica en materia de igualdad a aquellas personas que intervienen en las promociones profesionales, cuestión que será analizada en el apartado relativo a formación profesional.

##### 4.4.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

##### Objetivo:

Mejorar y facilitar las condiciones de ascenso y promoción profesional.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Informar de las vacantes (mediante su inclusión en la Intranet, tablón de anuncios, emails mensuales a la plantilla, etc.).	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Fomentar la participación de los empleados en procesos de promoción interna con la colaboración de los responsables del área.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento en el que se produzca la incorporación.
Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar/desarrollar.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento en el que se produzca la incorporación.
Garantizar que los trabajadores/as que hayan estado en situación de excedencia por guarda legal o suspensión del contrato por maternidad, paternidad o lactancia natural pueda participar en los procesos de promoción profesional.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento en el que se produzca la incorporación.

#### 4.4.3 Segundo objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Fomentar la promoción profesional como un cauce de incremento de la paridad.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Fomentar la participación de las mujeres y los hombres en acciones formativas durante los períodos en que están alejadas de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo (excedencias por cuidado de hijo, maternidad, etc.).	2018-2023	El departamento de Recursos Humanos y todas aquellas personas que intervengan en la configuración de los programas formativos.
Impartir formación específica que permita la promoción profesional y la movilidad funcional.	2018-2023	El departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento en el que se produzca la incorporación.

#### 4.5 Formación continua.

##### 4.5.1 Principales aspectos de mejora.

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

No se contempla (ni tampoco se ha solicitado hasta la fecha) la posibilidad de que personas con excedencia por guarda legal o familiar tengan acceso a la formación impartida, para facilitar su posterior reincorporación o reciclaje tras su incorporación<sup>(3)</sup>.

<sup>(3)</sup> Este aspecto también se tendrá en cuenta en el apartado de promoción profesional, como medida tendente a fomentar la promoción, principalmente de mujeres, si bien se incluye también en este apartado una medida específica, a la vista de la relevancia de la materia.

No se fomenta de forma específica la participación de las mujeres en acciones formativas en aquellos departamentos o categorías profesionales en que están subrepresentadas (y viceversa). De hecho, un ejemplo de ello es la formación relacionada con los carnets profesionales.



## 4.5.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

## Objetivo:

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

## Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en materia de prevención del acoso, con carácter prioritario, a: (i) los miembros de la Comisión de Seguimiento de Igualdad, (ii) las personas que tienen intervienen en los procesos de selección, y (iii) las personas que intervengan en la promoción profesional y apoyados si así se entiende oportuno en cada situación, de los recursos de cada territorio.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Informar, progresivamente, a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en materia de prevención del acoso.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos y el responsable del departamento en el que se produzca la incorporación.
Entregar copia del Plan de Igualdad a toda la plantilla y tener una copia colgada en la Intranet y otros medios corporativos.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Revisar el Plan de Formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.

## 4.5.3 Segundo objetivo específico y medidas para su implantación.

## Objetivo:

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

## Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se acuerdan las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Incluir el plan de formación en la Intranet corporativa.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos. El Departamento de Informática.
Se fomentará la formación <i>online</i> siempre y cuando esté homologada oficialmente.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Se fomentará que los trabajadores sugieran materias de formación específica para el desempeño de sus funciones, promoción profesional o movilidad funcional.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Crear una aplicación o sistema para que los trabajadores/as manifiesten su deseo de incorporarse a formaciones o de solicitar la inclusión de nuevos cursos en el plan de formación anual.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos. El Departamento de Informática.
Impartir formación específica que permita la promoción profesional y la movilidad funcional.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.

#### 4.5.4 Tercer objetivo específico y medidas para su implantación.

##### Objetivo:

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

##### Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, como se acordó en el apartado anterior de promoción profesional, se incluirá a las personas de baja o excedencia con reserva del puesto de trabajo en las acciones formativas que se realicen en la Sociedad.

Medida	Plazo	Responsable
Fomentar la participación de las mujeres y hombres en acciones formativas durante los períodos en que están alejadas de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo (excedencias por guarda legal, maternidad, etc.).	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos y todas aquellas personas que intervengan en la configuración de los programas formativos.
Incluir un curso de reciclaje tras la reincorporación de una excedencia por guarda legal o suspensión del contrato durante un período largo de tiempo (IT, maternidad, etc.) que permita la rápida actualización del trabajador/a en las novedades del puesto, si las hubiera.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.

#### 4.6 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

##### 4.6.1 Principales aspectos de mejora.

En el Diagnóstico de Igualdad se han detectado los siguientes y principales aspectos de mejora en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar:

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

No se llevan a cabo algunas medidas que podrían facilitar o ayudar a aquellas familias que tengan a su cuidado directo hijos con discapacidad/minusvalía.

No se intenta hacer compatibles los horarios de aquellas parejas que presten servicios en un mismo centro de trabajo de la Empresa sometidas a régimen de trabajo a turnos, que con hijos menores de edad.

##### 4.6.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

##### Objetivo:

Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

##### Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Se informará a la plantilla sobre los derechos de los trabajadores/as en materia de conciliación, a través de su publicación en el tablón de anuncios de la Empresa, la Intranet y cualquier otro medio de comunicación habitual.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
La empresa estudiara aquellos supuestos con circunstancias particulares excepcionales planteados por los trabajadores.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.

Medida	Plazo	Responsable
Informar de que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no verán frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.

#### 4.6.3 Segundo objetivo específico y medidas para su implantación.

##### Objetivo:

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

##### Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Dentro de las peticiones de traslado, priorizar de forma particular, aquellas situaciones que, como la reunificación familiar, favorezcan la conciliación, la vida laboral y familiar.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Horarios compatibles para parejas de la Empresa con hijos: los trabajadores y trabajadoras de SIDENOR, sometidos al régimen de trabajo a turnos en el mismo centro de trabajo, que convivan con sus hijos menores de edad, podrán solicitar a la Empresa, manteniendo su régimen de trabajo a turnos la compatibilidad de los mismos a fin de evitar la coincidencia en el momento de prestación de servicios de ambos progenitores de modo que al menos uno de ellos pueda atender el cuidado directo del menor. La solicitud debe realizarse de forma conjunta por los trabajadores/as en el departamento de recursos humanos, acreditando la causa que la motiva siendo este departamento el que conceda esa circunstancia atendiendo a las razones organizativas o productivas concurrentes. En caso de concesión la Empresa podrá adoptar las medidas organizativas oportunas para garantizar el adecuado servicio en los departamentos o áreas en las que se encontraran adscritos los solicitantes.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Permiso de 16 horas anuales (en bloques de 4 horas) recuperables hasta el primer trimestre del año siguiente para acompañamiento de hijos/as menores de 14 años al pediatra u otro especialista médico, sin límite de edad para hijos/as con discapacidad reconocida y debidamente acreditada. Este permiso también será susceptible de aplicación para aquellos ascendientes o descendientes dependientes en situación de dependencia legalmente justificada. La solicitud debe realizarse por los trabajadores/as en el departamento de recursos humanos, acreditando la causa que la motiva siendo este departamento la que conceda esa circunstancia atendiendo a las razones organizativas o productivas concurrentes. Dentro de las 48 horas siguientes se deberá entregar justificante médico con horario de entrada y salida. En caso de concesión la Empresa podrá adoptar las medidas organizativas oportunas para garantizar el adecuado servicio en los departamentos o áreas en las que se encontrara adscrito el o la solicitante. Este permiso se recuperara hasta el primer trimestre del año siguiente, a petición de la Empresa, con un preaviso de 5 días y en jornadas completas, salvo que finalizado el año no existe un saldo equivalente a una jornada completa en cuyo caso se regularizará el periodo de tiempo existente.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.

Medida	Plazo	Responsable
<p>Ayuda por cuidado directo con discapacitados físicos y/o psíquicos:            Aquellos trabajadores y trabajadoras de SIDENOR que tengan a su cuidado directo hijos menores de 18 años con discapacidad/minusvalía reconocida por el organismo público competente de, al menos, el 33% sin derecho a prestación de la seguridad social u otro organismo público ni realicen una actividad profesional retribuida, percibirán una ayuda extraordinaria anual por el siguiente importe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre 33% y 65%: 200 € anuales.</li> <li>- A partir de 65%: 600€ anuales.</li> </ul> <p>La Empresa se reserva la posibilidad de aumentar estos importes hasta 3.000 € anuales en aquellos casos de necesidad extraordinaria.            La solicitud debe realizarse por los trabajadores/as acreditando el derecho al percibo de la ayuda, no siendo acumulable a otras ayudas.</p>		El Departamento de Recursos Humanos.
<p>Ayuda por cuidado de menores afectados por aquellas enfermedades graves expresadas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.            Será personas beneficiarias de la ayuda los trabajadores y trabajadoras que estén al cuidado de menores afectados por cáncer y otra enfermedad grave descritas en el listado de enfermedades establecida en la citada norma y estén trabajando a jornada completa.            La solicitud debe realizarse por los trabajadores/as acreditando la situación.            Una vez acreditada y analizada la situación la Empresa establecerá una ayuda extraordinaria anual durante el periodo de tiempo que establezca.            La cuantía económica no será general sino que se establecerá individualmente dependiendo de las circunstancias de cada trabajador/a con un máximo de 12.000 €.</p>		El Departamento de Recursos Humanos.

#### 4.7 Salud laboral.

##### 4.7.1 Principales aspectos de mejora.

En el Diagnóstico de Igualdad se han detectado los siguientes aspectos de mejora en relación a la salud en el trabajo:

La Sociedad no incluye expresamente en los objetivos de seguridad y salud la igualdad entre mujeres y hombres.

Las evaluaciones de riesgos laborales tienen en cuenta la perspectiva de género e incluyen aquellos aspectos establecidos en la legislación de prevención que tienen relación con las trabajadoras embarazadas.

No se contemplan mejoras respecto del régimen legal en relación con la violencia de género.

##### 4.7.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

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

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Diseñar un protocolo de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo y entregar una copia del mismo a la plantilla y mantener otra accesible en todo momento (Intranet, tablón de anuncios, etc.).	2018-2023	El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Medida	Plazo	Responsable
Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, en la vigilancia de la salud, así como cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.	2018-2023	El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 4.7.3 Segundo objetivo específico y medidas para su implantación.

##### Objetivo:

Difundir el código de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

##### Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Entregar copia del código de prevención del acoso a toda la plantilla y a cada empleado que se incorpore a la Empresa.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Tener una copia del código de prevención del acoso colgada en la Intranet y otros medios corporativos	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.

#### 4.7.4 Tercer objetivo específico y medidas para su implantación.

##### Objetivo:

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

##### Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Incluir dentro del plan de formación un curso informativo sobre los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos. El Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.
Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Revisar y, si fuera necesario, adecuar el Código de Prevención de Acoso	2018-2023	Comisión de Igualdad.
La persona víctima de violencia de género que según sentencia judicial firme que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad dónde venía prestando sus servicios y trasladarse a otro centro de trabajo de Sidenor tendrá derecho a percibir una ayuda económica para contribuir a los gastos de mudanza.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.

#### 4.8 Lenguaje y comunicación interna y externa.

##### 4.8.1 Principales aspectos de mejora.

En el Diagnóstico de Igualdad se han detectado los siguientes aspectos de mejora en relación al lenguaje y comunicación empleados en la Sociedad:

El lenguaje utilizado por la Sociedad, en la mayoría de las ocasiones, es neutro, tanto en las comunicaciones internas como externas. Sin embargo, sí hay supuestos en los que los comunicados no hacen referencia a ambos sexos.

En relación con la comunicación interna, no existen reuniones periódicas informativas con la plantilla. Únicamente se llevan a cabo reuniones con el Comité de Empresa cuando se considera pertinente.

Los medios de comunicación interna no son empleados con el fin de promover y concienciar a los trabajadores/as sobre la igualdad de oportunidades.

En cuanto a la comunicación externa (distinta de la publicación de vacantes), esto es, con clientes y proveedores, no se hace referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la página web de la empresa no aparece ningún apartado sobre responsabilidad social corporativa ni sobre el principio de igualdad de oportunidades.

#### 4.8.2 Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

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

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

Medida	Plazo	Responsable
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, tablón de anuncios, etc. para que sea neutro.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje de la página web para que sea neutro.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.
Realizar una guía de lenguaje no sexista que sea de aplicación en todas las comunicaciones externas e internas.	2018-2023	El Departamento de Recursos Humanos.

#### 4.8.3 Segundo objetivo específico y medidas para su implantación.

Objetivo:

Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medidas y plazos de implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, las medidas previstas en el apartado de compromiso con la igualdad, son adecuadas, por lo que su implantación deberá permitir también el cumplimiento de este objetivo.

#### 5. Medios y Recursos puestos a disposición de la Aplicación del Plan de Igualdad.

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

– Dedicación de los miembros de la Comisión de Igualdad a las funciones propias de evaluación y seguimiento de las medidas previstas en el presente Plan y el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, así como cualquier otra modificación del mismo que devenga necesario o de utilidad en el futuro.

– Para las reuniones de la Comisión a tal efecto se utilizará una Sala en las instalaciones de la Sociedad.

– Asignación de recursos económicos destinados a la mejora de las actuales condiciones en materia de igualdad.

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

Asimismo, respecto a cada área de actuación tratada en el Plan, la Sociedad concretará los medios y recursos personales o materiales puestos a disposición de la consecución de sus objetivos.

#### 6. Sistema de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad.

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

Corresponderá a la Comisión de Igualdad (compuesta por un (1) miembro de cada sindicato firmante e idéntico número total por parte de la Dirección de la Empresa –todo ello sin perjuicio de que por motivos extraordinarios se requiera la presencia de un número mayor de asistentes, si así lo acuerdan las partes–) el seguimiento de la adopción de las medidas previstas en el presente plan de igualdad y la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para cada una de las áreas de actuación, según lo descrito en el apartado anterior.

A esos efectos, la Comisión de Igualdad se reunirá semestralmente, o de forma extraordinaria, cuando así lo acuerden las partes, con un plazo máximo de 30 días levantándose acta de cada una de dichas reuniones, tal y como se acordó en el acta de constitución de fecha 10 de febrero de 2017.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas al efecto (anexo I), en las que se incluyen los datos necesarios para un adecuado control. En concreto, entre los datos a indicar en las citadas fichas se encuentran:

- Objetivo específico que se pretende alcanzar.
- Medidas correctoras o promocionales llevadas a cabo para su consecución.
- Medios o recursos concretos que se han aplicado.
- Fecha de implantación de la medida.
- Cualquier otra circunstancia susceptible de mención (avances o mejoras experimentados, impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos, etc.).

La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de las medidas propuestas, con el fin de:

- Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.
- Identificar los posibles obstáculos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
- Realizar un adecuado análisis sobre los cambios producidos.
- Detectar nuevas necesidades y propuestas de mejora.

El presente Plan de Igualdad es firmado y ratificado por los siguientes miembros de la Comisión de Igualdad.

En nombre de la Empresa:

- D. José Antonio Jainaga.
- D. Roberto Alonso.
- D.<sup>a</sup> Cristina López.

D.<sup>a</sup> Elena Iriondo.  
D.<sup>a</sup> Amagoia Ábalos.  
D. Cruz Alberdi.  
D. Sergio Gutiérrez.

En nombre de UGT:

D.<sup>a</sup> Montserrat Río.  
D.<sup>a</sup> Begoña García.  
D. Sergio Colmenero.  
D. David Rodríguez.  
D. José Luis Balciscueta.  
D. José Ramón Manso.

En nombre de CC.OO.:

D. Juan Carlos Gutiérrez.  
D. Antonio Martínez.  
D. Miguel Pascual Reimúndez.  
D. Juan Carretero.  
D. Luis Alberto Jiménez.  
D. Julián Macho.

En nombre de USO:

D. Fernando Rey.  
D. Víctor Sánchez.

En nombre de CSIF:

D.<sup>a</sup> Marta del Barrio.  
D. Javier Cayón.

En nombre de ESK:

D. Gorka Sierra.  
D. José Ángel Becerra.

## ANEXO I

### Modelo de ficha de evaluación y seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad

Evaluación y seguimiento					Hoja 1
Materia: [ ]					
Objetivo	Medida correctora	Recursos empleados	Fecha aplicación	Responsable	Comentarios



## ANEXO II

## Calendario de actuaciones

Medidas previstas	Periodo								
	Año 2018	Año 2019			Año 2020				
Compromiso con la igualdad									
	A partir de la entrada en vigor del Plan, siempre que existan novedades en la materia.// A partir de la entrada en vigor del Plan.// En el próximo [ ]								
Situación de mujeres y hombres en la sociedad									
Acceso a la organización y permanencia en la misma									
Promoción y desarrollo profesional									
Formación continua									
Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación									
Salud laboral									
Lenguaje y comunicación interna y externa									