

SAPA

SAPA Operaciones S.L.

Plan para la

**Igualdad
de mujeres
y hombres
2026**

SAPA



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y PARA LA DIVERSIDAD LGTBIQ+ EN SAPA 2026/ 2029

Five handwritten signatures in blue ink are visible below the title, representing the approval of the plan.

Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN.....	3
1.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. VIGENCIA.	4
1.3. MARCO LEGAL.	5
1.4. OBJETO DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD.....	5
2. INFORME DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	6
2.1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	6
2.2. CONTENIDOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	7
2.3. DATOS RELEVANTES DEL DIAGNÓSTICO.....	7
2.4. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.	11
2.5. PRINCIPALES PROBLEMAS, DIFICULTADES Y CLAVES DETECTADAS Y PLAN DE ACTUACIÓN	12
3. PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD: OBJETIVOS, MEDIDAS, MEDIOS Y CALENDARIO	14
3.1. EJES DE ACTUACIÓN	14
3.2. MEDIDAS, INDICADORES, RESPONSABLE Y CALENDARIO.....	14
3.4. MATERIALES Y RECURSOS	20
3.4.1. GRUPO DE TRABAJO OPERATIVO:.....	20
3.4.2. RECURSOS:	21
4. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN.....	21
4.1. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD.....	21
4.2. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD	21
4.3. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN	22
4.4. PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	22



1. INTRODUCCIÓN

SAPA OPERACIONES declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres en la empresa. Así como la igualdad de trato y no discriminación de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI).

Tenemos la profunda convicción de que la apuesta por la Igualdad y la Divesidad redundará positivamente en el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral, así como en un clima laboral de calidad que desarrolle nuestro capital humano.

Este II Plan de Igualdad y Diversidad ha sido negociado y aprobado por la Comisión para la Igualdad, cuya constitución se efectuó el 18 de DICIEMBRE de 2025.

Este Plan tiene un carácter estratégico, y marca las líneas de trabajo a lo largo de sus años de vigencia. El plan no trata de ser una serie de acciones puntuales finalistas, sino que pretende implantar una metodología de actuación mediante la cual se generen procesos internos estables en el tiempo, integrados en la gestión, de forma que las actuaciones se sistematicen y permanezcan en la Empresa.

Las actuaciones del Plan de igualdad surgen del análisis de los resultados del diagnóstico, elaborado en el año 2025 con datos del año 2024. El plan de diversidad LGTBI busca abordar y combatir en el seno de la organización cualquier barrera, discriminación o violencia desde un enfoque integral, garantizando un entorno seguro, y promoviendo una transformación real en la sociedad en su conjunto.

1.1. Partes que conciertan el plan.

Se ha creado la II Comisión de Igualdad y Diversidad, (**Comisión negociadora y de evaluación y seguimiento**) cuyo cometido es negociar y realizar el seguimiento y evaluación del PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD LGTBIQ+ en su conjunto, de modo que las medidas que se implanten a corto se consoliden, y asimismo se alcancen los objetivos a medio y largo plazo.

La Comisión de Igualdad está constituida por las siguientes personas:

En representación de la empresa, por:

- Deiane Madinabeitia, Directora de RRHH.
- David Puente, Director de Calidad
- Susana Surutusa, Business Partner RRHH

En representación de la plantilla, por:



- Rakel de Jesús, LAB.
- Iván Rafael, ELA.
- Asier Hurtado, ELA

La empresa CDE Consultoría ha prestado asistencia técnica a la comisión negociadora. CDE Consultoría está homologada por Emakunde para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en las empresas.

El proceso de diseño del Plan de Igualdad se ha organizado en varias fases:

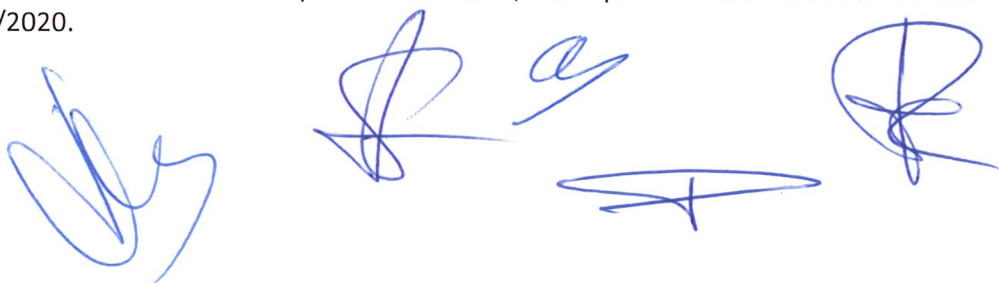
- Negociación y aprobación del diagnóstico para la igualdad de mujeres y hombres, según RD 901 y 902/2020.
- Priorización de puntos fuertes y áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
- Negociación y aprobación del Plan de Igualdad y Diversidad, con:
 - ✓ Definición de objetivos para abordar los puntos fuertes y las áreas de mejora priorizadas.
 - ✓ Desarrollo de medidas de actuación, incluyendo un conjunto de políticas, reguladas por la [Ley 4/2023](#) y el [Real Decreto 1026/2024](#), diseñadas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
 - ✓ Designación de personas responsables, acciones que contemplan las medidas, recursos, plazos e indicadores.
 - ✓ Aprobación del Plan.
- Comunicación a toda la plantilla.

1.2 Ámbito personal, territorial y temporal. Vigencia.

El presente plan para la igualdad de mujeres y hombres y para la diversidad LGTBIQ+ se implantará en toda la organización y aplicará a todas las personas que trabajen en la empresa, así como a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa.

El plan de tiene un ámbito territorial provincial, que aplica al centro de trabajo situado en la provincia de Gipuzkoa.

Su temporalidad es de cuatro años, con vigencia 2026/2029. Una vez finalizada la vigencia del plan, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años, como prevé en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.



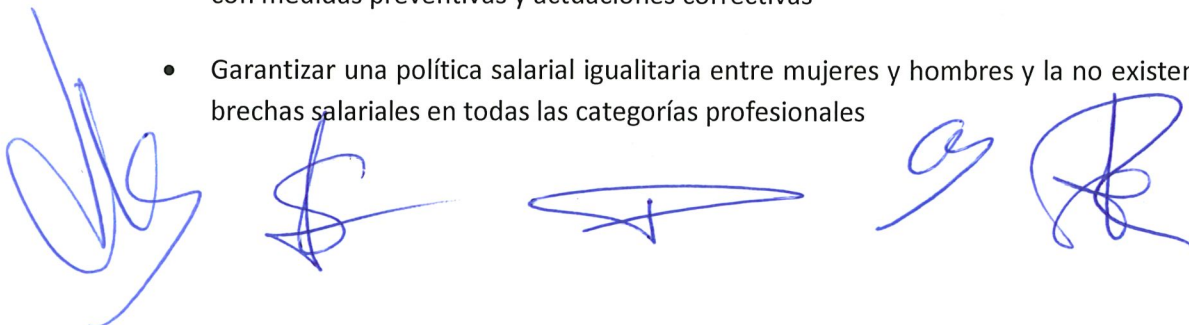
1.3. Marco legal.

- * Ley orgánica **3/2007** de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- * **Real Decreto-ley 6/2019**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- * **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- * **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- * **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.
- * **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre**, que desarrolla reglamentariamente la obligación empresarial de implementar medidas **para la igualdad LGTBI en el ámbito laboral**, según lo establecido en la Ley 4/2023.

1.4. Objeto del Plan de Igualdad y Diversidad

El presente Plan de Igualdad y diversidad tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de trato y oportunidad de las mujeres y los hombres de **SAPA OPERACIONES**, así como para las personas LGTBI dentro de la empresa. Se orienta también a evitar cualquier tipo de discriminación laboral y/o acoso y para ello las actuaciones derivadas irán encaminadas a:

- Promover el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo profesional, promoción y condiciones de trabajo.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa, en consonancia con los parámetros del Sector.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta con medidas preventivas y actuaciones correctivas
- Garantizar una política salarial igualitaria entre mujeres y hombres y la no existencia de brechas salariales en todas las categorías profesionales



PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD 2026/2029

- Potenciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los hombres y mujeres de la plantilla.
- Promover un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde todas las personas puedan desarrollar su carrera profesional sin miedo a represalias o discriminación.
- Incorporar la diversidad LGTBI en la cultura empresarial, asegurando que la organización refleje valores de igualdad y respeto.
- Facilitar la inserción y promoción laboral de personas trans y otras diversidades con mayor vulnerabilidad. Formar y sensibilizar al equipo humano de la empresa sobre la diversidad LGTBI y la importancia de su inclusión.
- Garantizar el cumplimiento normativo en materia de igualdad y diversidad, alineando la empresa con la legislación vigente.
- Ejercer de organización tractora de la igualdad y la diversidad en todos los grupos de interés.

2. INFORME DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

2.1. Datos de Identificación de la empresa

Razón social: SAPA OPERACIONES S.L.			
NIF B20827333			
Domicilio social Carretera Nacional 1 (pol. Bazkardo), s/n. 20140 ANDOAIN (GIPUZKOA).			
Responsable de la Entidad			
Iñigo García-Eizaga, DIRECTOR GENERAL.			
Responsable de Igualdad			
DEIANE MADINABEITIA, DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS.			
ACTIVIDAD			
Sector Actividad FABRICACION DE SISTEMAS DE MOVILIDAD			
CNAE 3299			
Descripción de la actividad: Diseño, la fabricación, el mantenimiento y el suministro de • Sistemas de transmisión mecánicos y eléctricos para vehículos pesados y sus repuestos; • Sistemas eléctricos y electrónicos y sus repuestos; • Productos de defensa y sus repuestos; y • Equipos aeronáuticos auxiliares.			
DIMENSIÓN			
Personas Trabajadoras	Mujeres 42	Hombres 134	Total 176
Centros de trabajo: ANDOAIN (Gipuzkoa).			

Sistema y herramientas de gestión	• Modelo de Compliance. Código ético. • Canal de denuncias • Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo • Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso y violencia contra las personas LGTBI • Protocolo de desconexión digital • Plan de gestión del departamento Personas y Cultura • Certificaciones ISO 9001, ISO 27001, PECAL
Convenio colectivo de referencia	Convenio Siderometalúrgico de Gipuzkoa.

2.2 Contenidos del diagnóstico de la situación de igualdad de mujeres y hombres

Con el objetivo de que el Plan de Igualdad y Diversidad sea adecuado y tenga en cuenta la realidad de la Organización, se ha partido de la elaboración de un diagnóstico, en el que se han analizado datos cuantitativos e información cualitativa de todas las áreas de la Empresa.

La metodología seguida para la elaboración del diagnóstico y del Plan de Igualdad es la del Ministerio de Igualdad y la de EMAKUNDE y se han tenido en cuenta también los requisitos legales aplicables en materia de inclusión y diversidad LGTBI.

El diagnóstico ha analizado datos cuantitativos e información cualitativa. En el análisis de los datos cuantitativos se han analizado desagregados por sexo y de manera global, así como los porcentajes que suponen respecto al total de mujeres, el total de hombres, y sobre el total de plantilla de cada categoría.

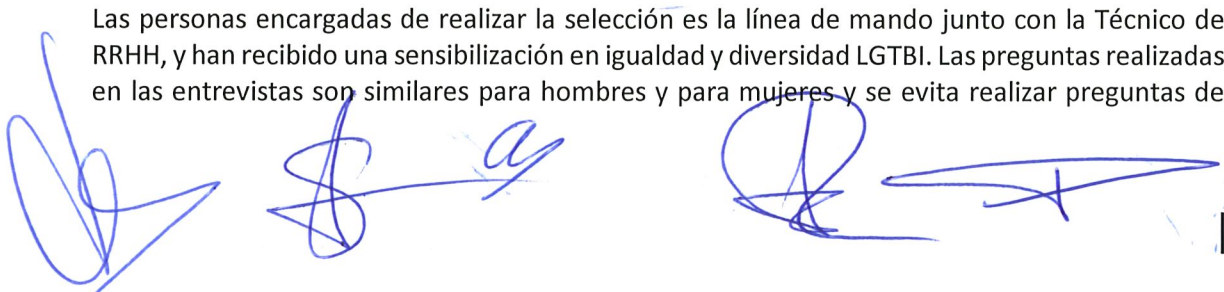
Partiendo del marco normativo y programático y de los resultados alcanzados en el diagnóstico, el diseño del II Plan para la Igualdad de SAPA OPERACIONES se ha realizado mediante sesiones de trabajo con la Comisión Negociadora. El proyecto se ha desarrollado con la asistencia técnica de CDE, entidad consultora homologada por Emakunde para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.

2.3. Datos relevantes del diagnóstico

2.3.A. Procesos de selección y contratación.

Los procesos de selección de personal se realizan internamente, de acuerdo con criterios establecidos por la dirección, el departamento de Recursos Humanos y el departamento correspondiente, según los requisitos de la descripción de puestos de trabajo. En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.

Las personas encargadas de realizar la selección es la línea de mando junto con la Técnico de RRHH, y han recibido una sensibilización en igualdad y diversidad LGTBI. Las preguntas realizadas en las entrevistas son similares para hombres y para mujeres y se evita realizar preguntas de



carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata. Tras la contratación, se realiza la acogida del personal.

El porcentaje de incorporación total de mujeres en 2024 (29%) ha sido ligeramente superior a la distribución general (22%/78%). Pero entre el colectivo de personas con licenciatura, ingeniería o grado, la ratio de nuevas incorporaciones de hombres y mujeres es del 50%. Como sucede en las empresas del sector, es en el taller donde más está costando incorporar talento femenino.

Las ofertas de empleo revisadas tienen en cuenta el lenguaje inclusivo.

2.3.B. Clasificación profesional.

La empresa cuenta con un sistema de clasificación basada en las categorías del convenio Siderometalúrgico de Gipuzkoa. El personal está clasificado en 6 grupos profesionales y 24 categorías. Los seis grupos profesionales están masculinizados. Un 46,7% de las mujeres en SAPA trabajan en los grupos 1 y 2, los que requieren mayor cualificación y están mejor remunerados.

Segregación horizontal. Respecto a los departamentos, hay dos paritarios -administración y supply-chain- y uno feminizado, RRHH. El resto de los departamentos están masculinizados.

Segregación vertical. Por niveles de responsabilidad, el personal directivo (nivel estratégico) se encuentra contratado por la matriz (Grupo Sapa). Los puestos de nivel táctico están ocupados en un 37,5% por mujeres.

Edad y antigüedad. En el periodo entre el primer y el segundo plan se observa un ligero rejuvenecimiento de la plantilla, consecuencia principalmente de las jubilaciones naturales en el periodo y nuevas incorporaciones. Entonces, la edad media de la plantilla era de 42 años y ahora es de 36. La edad media de las mujeres es dos años mayor a la de los hombres, es decir, de 37 años. La antigüedad también refleja el cambio generacional de los últimos años. De hecho, el 54,55% de la plantilla tiene menos de 5 años de antigüedad y el 73,83% tiene menos de 10. El 22,7% de las mujeres (4 mujeres) tienen una antigüedad superior a los 15 años, y en el caso de los hombres este porcentaje sube hasta los 23,8%.

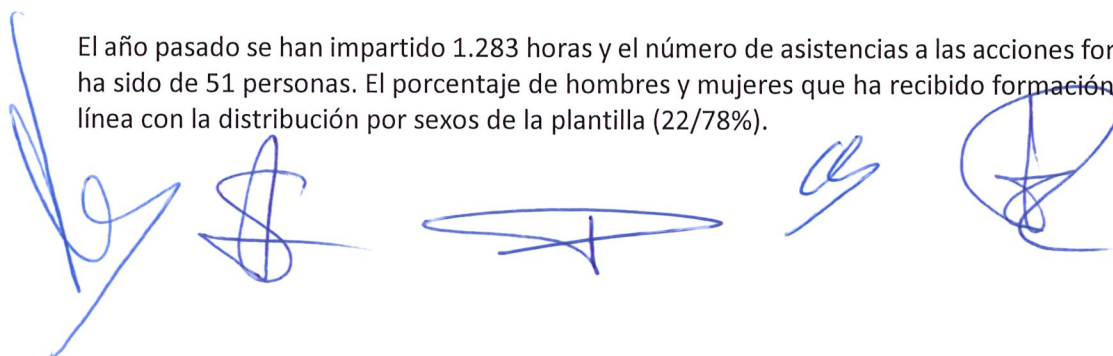
2.3.C. Formación.

SAPA OPERACIONES dispone de un procedimiento de detección de necesidades formativas y realiza anualmente un plan de formación. Cada área o departamento determina qué formación específica puede necesitar. La formación que se realiza incluye cursos asociados al puesto que se ocupa, al desarrollo de competencias.

El plan de formación contempla diferentes parámetros, como la persona solicitante, el área, el objetivo de la formación, las fechas y personas que van a asistir, el número horas o la institución formadora.

En 2024 toda la plantilla recibió una sensibilización en igualdad de mujeres y hombres de dos horas. Y en 2025 han recibido otra sobre diversidad e inclusión del colectivo LGTBI.

El año pasado se han impartido 1.283 horas y el número de asistencias a las acciones formativas ha sido de 51 personas. El porcentaje de hombres y mujeres que ha recibido formación está en línea con la distribución por sexos de la plantilla (22/78%).



2.3.D. Promoción.

La empresa cuenta con varios procedimientos para garantizar el desarrollo profesional y la promoción interna. En los puestos que son susceptibles de cubrir con carácter interno, el proceso se hace únicamente con personal de la plantilla. Las candidaturas internas se cubren o bien a propuesta de la línea de mando, o bien a petición de las personas trabajadoras que comunican su voluntad de cambiar de puesto.

Durante los últimos años, debido al cambio de personal que ha liderado el departamento de Recursos Humanos y las limitaciones en el traspaso de información, no se ha llevado registro de las promociones realizadas, por lo que se propondrá como área de mejora para incorporar en el plan.

2.3.E. Condiciones de trabajo.

SAPA OPERACIONES presenta una elevada estabilidad en el empleo. En el caso de las mujeres, el 100% cuenta con contrato indefinido a jornada completa y en el de los hombres, este porcentaje asciende al 94,78%.

En la web corporativa se realiza una utilización equilibrada de videos y fotografías de mujeres y hombres, es decir, no hay sesgos de género representando al personal. E incluye un link al plan de igualdad de la compañía.

Se han realizado tres focus group para recabar las opiniones de la plantilla femenina en diferentes áreas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Las participantes expresaron una valoración mayoritariamente positiva sobre el trato recibido dentro de la organización. Se percibe un entorno en el que, en general, hombres y mujeres cuentan con igualdad de trato en el día a día, y una percepción positiva del ambiente laboral en SAPA.

También se identifican sesgos inconscientes que afectan a la percepción de las capacidades de las mujeres, sobre todo en tareas físicas, técnicas o de liderazgo. Estos sesgos se manifiestan a través de comportamientos cotidianos como:

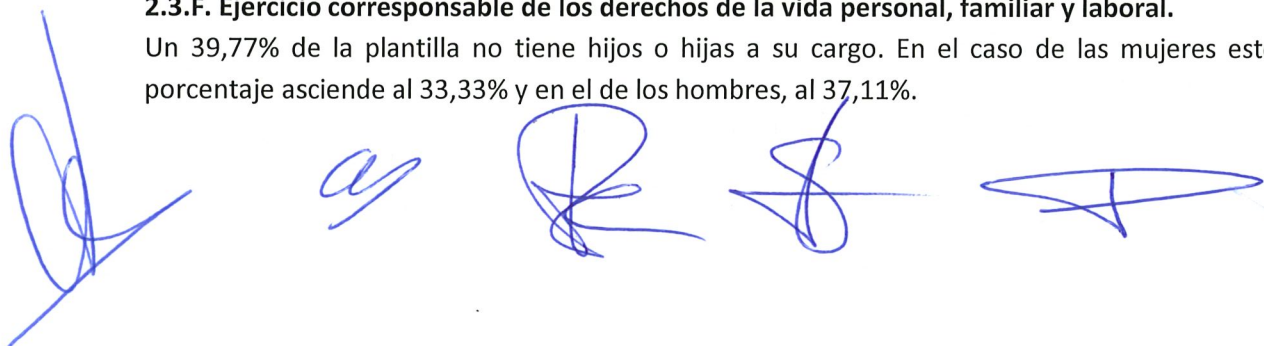
- Uso exclusivo del lenguaje masculino.
- Distribución de tareas basada en estereotipos de género.
- Doble estándar en la valoración de comportamientos y competencias.
- Comentarios inapropiados, condescendientes o poco profesionales.

Aunque las mujeres participantes no expresan haber vivido barreras claras para su desarrollo profesional, sí señalan que han tenido que demostrar su capacidad más allá de lo habitual, especialmente en entornos tradicionalmente masculinos como los talleres.

(*) La auditoría retributiva se desarrolla en el punto 2.4.

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

Un 39,77% de la plantilla no tiene hijos o hijas a su cargo. En el caso de las mujeres este porcentaje asciende al 33,33% y en el de los hombres, al 37,11%.



Durante 2024, ha habido 2 personas que han disfrutado de una reducción de jornada por cuidados y los dos han sido hombres.

La empresa cuenta con las siguientes medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo.

- Programación de las reuniones y/o formación en las ventanas de coincidencia de los distintos horarios de trabajo.
- Flexibilidad horaria entrada y salida del trabajo para personal a no relevos.
- Facilitar la elección de periodos vacacionales, según las normas del calendario laboral.
- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares u otro tipo de cuestiones personales, recuperando horas.
- Permiso para acompañar al médico a menores o familiares dependientes, según convenio.
- Comedor de empresa.
- Teletrabajo puntual con justificación
- 8 días de libre disposición
- 8h de calendario
- Permiso sin sueldo para cuidado de menores y dependientes, según convenio.
- Reducciones de jornada
- Excedencias
- Horarios pactados fuera del marco normativo durante un período acotado

2.3.G. Infrarrepresentación femenina.

La plantilla presenta una distribución por sexo masculinizada. El 24% de la plantilla son mujeres (42), mientras que el 76% restante (134), hombres. En los últimos 4 años el porcentaje de mujeres en plantilla ha aumentado en siete puntos (+16 mujeres), pasando de un %17,2 en el año 2020 a un 24% en el año 2024. La plantilla general también ha crecido un 16,5%.

La empresa cuenta con un comité de empresa conformado con 8 hombres y 1 mujer, es decir, la participación de las mujeres en la negociación colectiva está infrarrepresentada respecto al global de la plantilla.

2.3.H. Retribuciones.

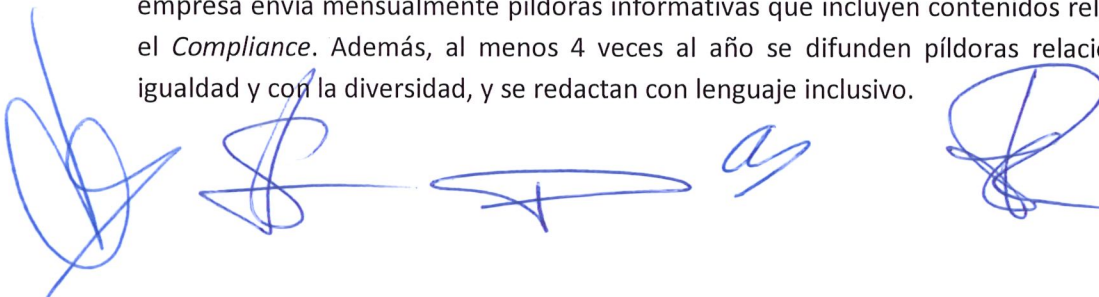
El 66,7% de las trabajadoras y el 73,9% de los trabajadores perciben un salario superior al establecido en convenio.

En cuanto a los beneficios sociales, la totalidad de la plantilla cuenta con seguro de vida y comedor subvencionado.

2.3.I. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Durante el periodo analizado no se ha producido ninguna denuncia por acoso en la empresa.

Se dispone de diversos canales de comunicación interna, como tabloneros, reuniones, etc... La empresa envía mensualmente píldoras informativas que incluyen contenidos relacionados con el *Compliance*. Además, al menos 4 veces al año se difunden píldoras relacionadas con la igualdad y con la diversidad, y se redactan con lenguaje inclusivo.



2.4. Auditoría retributiva.

La brecha salarial entre mujeres y hombres es un indicador que analiza la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Se calcula para puestos de igual valor y se ha optado por el cálculo de la brecha anual, frente al mensual o por hora, porque es el indicador clave de autonomía económica.

La diferencia porcentual entre salarios medios se calcula de acuerdo a la siguiente formula:

$$\text{Brecha W} = \frac{W_H - W_M}{W_H} \times 100$$

De esta forma, los valores positivos significan brechas salariales favorables a los hombres, y los valores negativos, brechas salariales favorables a las mujeres.

De acuerdo a la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales, aun cuando se han manejado para el análisis, no se trasladan los valores absolutos de los puestos unipersonales.

La auditoría retributiva de **SAPA OPERACIONES** se ha realizado según la clasificación profesional aplicable a la empresa. En este caso, se basa en las categorías del Convenio General de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa.

AÑO 2024	DIFERENCIA SALARIAL GLOBAL H/M
SALARIO GLOBAL ANUAL MEDIA	- 13%
SALARIO GLOBAL ANUAL MEDIANA	-10%

La brecha salarial es favorable a las mujeres, en un 13% de media y en un 10% de mediana. Sucede porque las mujeres que trabajan en la organización ocupan puestos técnicos especializados y están principalmente en los grupos 1 y 2 de la clasificación, que son los grupos con mayor nivel retributivo.

Brechas por grupos profesionales

GRUPOS	Nº H	Nº M	Salario base	Complementos salariales	Brecha
GRUPO 1	23	15	4%	-5%	-2%
GRUPO 2	20	13	-2%	-20%	-15%
GRUPO 3	14	1	-14%	-28%	-25%
GRUPO 4	10	6	-19%	11%	4%
GRUPO 5	38	4	2%	9%	8%
GRUPO 6	29	3	-2%	-1%	-1%

En SAPA OPERACIONES, las brechas salariales medias y medianas por grupos profesionales son inferiores al 15% en todos los grupos, excepto en el grupo 3, donde asciende al límite. Es decir, al -25%.

Esto ocurre porque en el grupo 3 se agrupan las jefaturas y existen diferentes niveles, desde los de mayor responsabilidad, como la jefatura de producción o de ingeniería de fabricación, hasta las jefaturas con menor nivel de responsabilidad, como las jefaturas de taller o de área. En este grupo la brecha es favorable a la mujer, ya que ella ocupa la jefatura de producción, un puesto del que dependen las jefaturas de taller y de área.

El 66,7% de las trabajadoras y el 73,9% de los trabajadores perciben un salario superior al establecido en convenio, el grupo 3 es el único en el que la totalidad de las personas tienen un salario por encima de convenio.

En cuanto a los beneficios sociales, la totalidad de la plantilla cuenta con seguro de vida y comedor subvencionado.

2.5. Principales problemas, dificultades y claves detectadas y plan de actuación

EJE ACTUACIÓN	ÁMBITOS CLAVE	DIAGNÓSTICO	PLAN
ESTRATEGIAS Y LIDERAZGO PARA LA IGUALDAD	Liderazgo de la Dirección con la Igualdad	Momento clave: Definición de procesos y procedimientos de gestión.	- Mainstreaming de género y sistematización. - Medida: Visibilizar e integrar la igualdad y la diversidad en los documentos y planes que definan estrategias o políticas de la organización (plan de gestión, comunicaciones del comité de empresa, comunicaciones corporativas, nóminas, organigrama...)
PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS	Retribución	Se desconoce la política retributiva y los criterios de evaluación del desempeño que atañen a la retribución.	- Seguimiento y transparencia de las diferencias porcentuales. - Medida: Redefinición del registro retributivo en base a la nueva clasificación profesional. Y garantizar la no

			existencia de brechas salariales en los puestos de igual valor.
PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS	• Comunicación interna	Las trabajadoras identifican sesgos inconscientes que se manifiestan a través de comportamientos cotidianos como el uso exclusivo del lenguaje masculino.	• Seguimiento de las comunicaciones y del uso del lenguaje: ○ Incrementar las campañas internas de sensibilización en materia de igualdad a toda la plantilla ○ Formación sobre lenguaje inclusivo
PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS	• Promoción	• Se desconoce la política de promociones y si los criterios utilizados a la hora de promocionar a las personas tienen sesgos de género.	• Seguimiento y transparencia de las promociones: ○ Definición y seguimiento de indicadores, desagregados por sexo y comunicar anualmente a la Comisión de Igualdad para analizar la evolución.
IMPACTO EXTERNO	• Comunicación corporativa	• Seguir atentos al cumplimiento del uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en los documentos de referencia de la organización publicados externamente (web, LinkedIn, etc.)	• Seguimiento de las comunicaciones realizadas por la organización. ○ Revisión periódica el uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en los documentos de referencia de la organización.

3. PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD: OBJETIVOS, MEDIDAS, MEDIOS Y CALENDARIO

3.1. Ejes de actuación



El II Plan para la Igualdad y Diversidad 2026/2029 continúa con la línea diseñada en el primero y se estructura en **3 ejes de actuación**:

- **Liderazgo y estrategias** para la gestión de la Igualdad
- Igualdad en la **gestión de personas**
- **Impacto Social**

Cada eje de actuación se ha desplegado en medidas o acciones concretas, con indicadores, responsables y fechas de realización, lo que nos permitirá realizar su seguimiento y evaluación y permitirá medir los logros obtenidos y gestionar con datos.

3.2. Medidas, indicadores, responsable y calendario

EJE: ESTRATEGIAS Y LIDERAZGO PARA LA IGUALDAD					
MEDIDAS		INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	PLAZO
Liderazgo de la Dirección con la Igualdad	Actualizar el compromiso de la Dirección con la igualdad y la diversidad LGTBI y divulgarlo.	Compromiso elaborado y divulgado al 100% del personal.	Dirección	Plantilla	2026
	Visibilizar e integrar la igualdad y la diversidad en los documentos y	Nº de documentos revisados al año.	Comisión de Igualdad	Plantilla	2026 2027 2028 2029

PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD 2026/2029

	planes que definan estrategias o políticas de la organización (plan de gestión, comunicaciones del comité de empresa, comunicaciones corporativas, nóminas, organigrama...)				
	Continuar asignando los recursos humanos y materiales para el desarrollo del plan.	Presupuesto anual definido y asignado	Dirección	Plantilla	2026 2027 2028 2029
Gestión y mejora del Plan de igualdad	Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Comisión de Igualdad.	- Realizar al menos 3 reuniones anuales. - Elaborar informe bienal de resultados. - Elaborar III diagnóstico en 2029.	Comisión Igualdad	Plantilla.	2026 2027 2028 2029
		Registro del Plan.			
	Registrar el Plan de igualdad según lo requerido en la legislación aplicable		Deiane Madinabeitia.	Plantilla /Autoridad Laboral	2026

EJE: PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS

MEDIDAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	PLAZO
Selección	Continuar informando a todas las personas en su incorporación a la empresa del compromiso con la	100% de nuevas incorporación informadas al año.	RRHH.	Nuevas incorporaciones	2026 2027 2028 2029

EJE: PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	PLAZO	
Igualdad y la diversidad, Plan de igualdad y las actuaciones realizadas.					
En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia priorizar, en la medida de lo posible, la selección de personas del sexo menos representado.	Nº de candidaturas de H/M que se presentan a la persona responsable de la selección.	RRHH	Nuevas incorporaciones	2026 2027 2028 2029	
Mantener el uso inclusivo del lenguaje e imágenes en cada oferta de trabajo.	100% de ofertas con lenguaje inclusivo.	RRHH	Nuevas incorporaciones	2026 2027 2028 2029	
Verificar y modificar, si procede, que los criterios de selección de cada vacante no contengan requisitos irrelevantes para el puesto (y que pudieran frenar la candidatura de mujeres y/o personal LGTBQ+).	100% de ofertas revisadas.	RRHH	Nuevas incorporaciones	2026 2027 2028 2029	
Definición y seguimiento de indicadores, desagregados por sexo.	Indicadores definidos y cumplimentados cada año.	RRHH	Plantilla	2026 2027 2028 2029	
Procesos de gestión de personas: Formación	Realización del plan de formación anual con perspectiva de género.	Revisión a final de año del nº de horas y cursos realizados por H/M.	RRHH	Plantilla	2026

EJE: PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS					
MEDIDAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	PLAZO
		Verificar si las personas que imparten tienen formación en igualdad.			
	Continuar impartiendo sensibilizaciones en igualdad, diversidad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.	Nº de formaciones realizadas. Nº de H/M que asisten.	RRHH	Plantilla	2026 2027 2028 2029
	Seguimiento de indicadores, para asegurar la transparencia y objetividad del proceso.	Indicadores definidos y cumplimentados cada año.	RRHH	Nuevas incorporaciones	2026 2027 2028 2029
Promoción	Definición y seguimiento de indicadores, desagregados por sexo y comunicar anualmente a la Comisión de Igualdad para analizar la evolución.	Nº de promociones x año, desglosado por H/H y M/M.	RRHH	Plantilla.	2026 2027 2028 2029

EJE: GESTIÓN DE PERSONAS					
MEDIDAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	PLAZO
Retribución	Redefinición del registro retributivo en base a la nueva clasificación profesional. Y garantizar la no	Elaborar el registro salarial anual (RD 902/2020).	RRHH	Plantilla	2026 2027 2028 2029

EJE: GESTIÓN DE PERSONAS					
MEDIDAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	PLAZO
	existencia de brechas salariales en los puestos de igual valor.				
Conciliación corresponsable	Realizar y difundir un documento con las medidas de conciliación existentes.	Documento realizado e incorporado a la intranet.	Comisión Igualdad	Plantilla	2026
Acoso sexual y por razón de sexo	Realizar al menos dos campañas de recuerdo de la existencia del protocolo específico de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo y contra la LGTBifobia.	Nº de campañas realizadas durante el plan.	Comisión de Igualdad	Plantilla	2027 2029
Seguridad y salud	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales.	Tabla con datos desglosados por sexo de accidentes, enfermedad común, enfermedad profesional e ITs rellena anualmente.	Responsable de PRL	Personal	2026 2027 2028 2029
	Analizar medidas de evaluación de riesgos laborales - físicos y psicosociales- desde la perspectiva de género.	Al menos una medida anualizada al año.	Responsable de PRL	Plantilla	2026 2027 2028 2029
Comunicación interna	Utilizar los foros existentes para la comunicación del II Plan de igualdad y las actuaciones	100% del personal informado. Comprobación de que la comunicación	Dirección	Plantilla	2026

EJE: GESTIÓN DE PERSONAS					
MEDIDAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	PLAZO
	planificadas, así como un balance de las actuaciones realizadas en el primer plan.	se ha realizado también vía cartelería (tablones) y Visual Time			
	Difundir buenas prácticas de lenguaje inclusivo a través de las píldoras informativas mensuales. (1 al año).	Píldora realizada y difundida.	Comisión de Igualdad	Plantilla	2026 2027 2028 2029
	Realizar una formación sobre lenguaje inclusivo.	Formación realizada cada año en septiembre. SI/NO	Comisión de Igualdad	Plantilla	2026 2027 2028 2029
	"Buzón de igualdad". Creación de una cuenta de correo de la Comisión de Igualdad, para emitir y recibir mensajes de la plantilla.	Creación de email. SI/NO. Comunicaciones recibidas/enviadas año.	Comisión de Igualdad	Plantilla	2026
	Incrementar las campañas internas de sensibilización (píldoras informativas) en materia de igualdad a toda la plantilla, con motivo de fechas señaladas. Realización de 6 al año.	- Febrero (mujer y niña en la ciencia) - marzo (Día 8), -28 junio (LGTBI) - Sep. (leng. Incl) - MOVENVER -3 dic. Discapacidad.	Comisión de Igualdad. Cada miembro se encarga al menos de una píldora.	Plantilla	2026 2027 2028 2029

EJE: IMPACTO SOCIAL					
MEDIDAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	PLAZO
Comunicación corporativa	Visibilizar externamente el compromiso actualizado con la igualdad.	Publicación del plan de igualdad y/o política de Empresa en la web.	Dirección	Clientela, proveeduría, etc....	2026
	Revisión periódica el uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en los documentos de referencia de la organización.	Nº de revisiones realizadas en el periodo.	Comisión de Igualdad	Clientela, proveeduría, etc....	2029

3.4 Materiales y recursos

Los tres aspectos que se exponen a continuación son imprescindibles para la ejecución y desarrollo flexible del Plan de Igualdad y Diversidad, así como para dar una respuesta adecuada a las nuevas situaciones que la propia organización va a experimentar a lo largo del tiempo.

En este sentido, se recomienda la creación de estructuras y recursos específicos para la coordinación y ejecución del Plan para la Igualdad y Diversidad.

3.4.1. Grupo de trabajo operativo:

Una vez aprobado el plan, la Comisión Negociadora se convierte en **Comisión de seguimiento y evaluación del Plan**.

Con carácter general se ocupará de promocionar la igualdad y la diversidad, estableciendo las bases de una cultura, en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como la inclusión de todas las personas sea cual sea su identidad y/u orientación sexual y su expresión de género. La Comisión es paritaria entre la Representación legal de trabajadoras y trabajadores y otras personas de la Empresa, y pertenecientes a diferentes funciones.

Su objetivo es impulsar y coordinar los objetivos y acciones que se definirán anualmente en el marco del Plan, así como realizar su seguimiento y evaluación. La estructura propiamente dicha será permanente, pero su composición temporal, permitiendo la rotación de sus miembros.

Actualmente, está constituida por las siguientes personas:

En representación de la empresa, por:

Deiane Madinabeitia, Directora de RRHH.

- David Puente, Director de Calidad
- Susana Surutusa, Business Partner RRHH

En representación de la plantilla, por:

- Rakel de Jesús, LAB.
- Iván Rafael, ELA.
- Asier Hurtado, ELA

3.4.2. Recursos:

La ejecución de este plan puede requerir de recursos económicos. En consecuencia, deberá preverse, si se estima necesario, una partida en el presupuesto anual de la entidad.

4. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

4.1. Seguimiento del Plan de Igualdad y Diversidad

El plan plurianual de Igualdad y Diversidad se despliega en planes anuales para su gestión. El seguimiento del Plan de igualdad se realiza en varios niveles:

- Seguimiento de las actuaciones por las personas responsables de los objetivos y acciones, respecto al cronograma
- Seguimiento de los objetivos por la Dirección
- Seguimiento global en la Comisión de igualdad y diversidad.

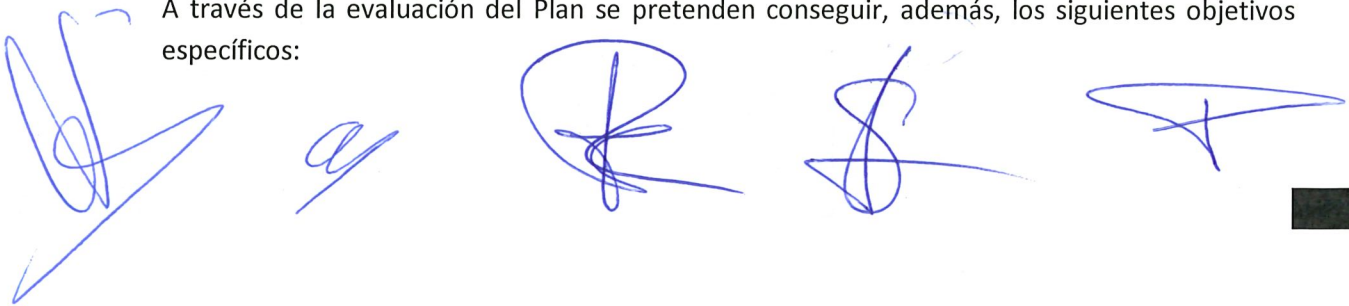
En las revisiones de seguimiento se analizará el estado de las actuaciones definidas y el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

En el caso de detectarse desviaciones se establecerán, si procede, acciones de mejora encaminadas a reconducir la situación y el cumplimiento de los objetivos planificados.

4.2 Evaluación del Plan de Igualdad y Diversidad

La evaluación se realizará y se elaborará una **memoria bienal de evaluación** del estado del Plan y la **memoria final** de evaluación del Plan completo.

A través de la evaluación del Plan se pretenden conseguir, además, los siguientes objetivos específicos:



- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan anual y plurianual.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Ajustar el Plan del siguiente periodo bienal y temas pendientes del Plan plurianual.

4.3 Procedimiento de modificación del Plan

El presente plan de Igualdad y Diversidad será objeto de modificación, cuando concurren cambios relevantes internos o externos, tales como:

- ✓ Como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el mismo.
- ✓ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- ✓ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo respecto a las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- ✓ En el caso de que, la normativa actual por la que se rige el presente plan de igualdad y diversidad cambie.

En el caso de que se produzca alguna de las circunstancias que provoquen la modificación del plan, cualquiera de los miembros de la comisión negociadora podrá convocar una reunión extraordinaria para iniciar el procedimiento y la negociación para la modificación del plan.

Se levantará acta, firmada por todos los asistentes, con el resultado de la reunión: aprobación o no de la modificación, justificación de la modificación y su resultado. Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes (Empresa y Representación Legal de Trabajadoras y trabajadores) para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

Todas las discrepancias quedarán reflejadas en el acta de reunión.

4.4 Procedimiento para la resolución de conflictos

En caso de discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente documento, se acudirá a la Dirección General, como máximo cargo y responsable última del proyecto.

