



Plan de Igualdad

Diciembre, 2021

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. AMBITO DE APLICACIÓN	4
3. ANTECEDENTES.....	5
4. RESUMEN DIAGNOSTICO	5
4.1 Diagnóstico Cualitativo.....	6
4.1.1 Gestamp Servicios	7
4.1.2 Gestamp Automoción.....	8
4.1.3 ACEK.....	9
4.1.4 Gestamp North Europe	10
4.1.5 Gestamp Ingeniería Europa Sur.....	12
4.1.6 Ingeniería Global Metalbages.....	13
4.2 Diagnóstico Cuantitativo.....	15
4.2.1 Gestamp Servicios	16
4.2.2 Gestamp Automoción.....	17
4.2.3 Acek.....	18
4.2.4 Gestamp North Europe	18
4.2.5 Gestamp Ingeniería Europa Sur.....	19
4.2.6 Ingeniería Global Metalbages.....	20
5. VALORACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	21
6. COMPROMISO DE LA DIRECCION.....	22
7. CARACTERISTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	23
7.1 Principios rectores del plan de igualdad	23
7.2 Definiciones.....	24
7.3 Estructura del plan de igualdad	26
7.4 Partes que lo acuerdan	27
7.5 Personas destinatarias	27
7.6 Vigencia del plan de igualdad.....	27

8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	28
8.1 Objetivos generales.....	28
8.2 Objetivos específicos.....	28
9. ÁREAS DE ACTUACIÓN- OBJETIVOS, MEDIDAS Y DESARROLLO	29
10. Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.....	39
10.1 Seguimiento y evaluación	39
10.2 Comisión paritaria de seguimiento del Plan de Igualdad	40
10.2.1 Composición de la Comisión de seguimiento	40
10.2.2 Sustituciones.....	40
10.2.3 Funciones de la Comisión de Igualdad	41
10.2.4 Funcionamiento de la Comisión de Igualdad	41
10.2.5 Medios disponibles.....	42
11. Procedimiento de modificación del Plan y de resolución de las discrepancias.	43
ANEXO 1. INFORME DE DIAGNÓSTICO	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 2. INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA ...	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 3. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 4. MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LAS MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	¡Error! Marcador no definido.

1. INTRODUCCIÓN

La cultura de las empresas en muchas ocasiones se ve condicionada por la cultura de la sociedad en la que desenvuelven su actividad, pero también puede suceder que esa sociedad este evolucionando y sin embargo las empresas no lo hagan al mismo ritmo y se encuentren reproduciendo patrones de funcionamiento obsoletos y desfasados en relación con las nuevas estrategias de productividad eficiente y demandas de cambio de la sociedad de su entorno, de la que procede su clientela y futuros profesionales.

Es indudable que la clave de la competitividad de las empresas del SXXI, se encuentra en el factor humano, compuesto 50% por hombres y 50% por mujeres, proporción que de la misma manera representa la procedencia del talento. Cualquier desviación que se produzca en esta proporción, en la horquilla de la presencia equilibrada situada en el 40-60% de hombres y mujeres, significa que algo falla en clave estratégica de gestión inteligente de RRHH. Frente a ello, las estadísticas insisten en que al día de hoy la Igualdad no se ha implantado plenamente en el ámbito laboral, dejando fuera de la actividad económica o a medio rendimiento, a un porcentaje elevado de mujeres formadas y en edad de trabajar.

Esto sucede además en un tiempo de cambio demográfico y caída de la natalidad, es decir, en un tiempo en el que cada vez más la tónica va a ser de escasez de personas cualificadas, situación que hace que los gobiernos e instituciones comunitarias recomienden, no desde las estrategias de igualdad, sino de competitividad, la necesidad rescatar y aprovechar al máximo el talento de las mujeres. La propuesta de todos los organismos económicos de la UE para conseguir este objetivo es la puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas, como herramienta que va a servir para analizar, diagnosticar y resolver los obstáculos que impiden la plena incorporación de las mujeres a las mismas.

Los planes facilitan una hoja de ruta para el cambio que ha de producirse con perspectiva de género. Se pone en marcha una forma de mirar la planificación estratégica de la empresa con perspectiva de género y con la intención de aplicar políticas de equidad y transparencia en todos los procesos que forman parte de ella. Ese cambio lleva a la empresa a una mejora sustancial de sus procedimientos, a una mejor y mayor imparcialidad y transparencia y sin duda a más equidad y motivación, lo cual supone una apuesta decidida por la sostenibilidad y el futuro.

Los cambios en las empresas desde los planes de igualdad benefician sin duda a toda la plantilla, pero el éxito de su implantación no solo depende del compromiso y voluntad de la Dirección de la empresa, sino que requiere de la implicación y participación de todo el equipo humano de la empresa. Animamos a toda la plantilla a hacer suyo el Plan de Igualdad que ahora ponemos en marcha.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan de igualdad se ha elaborado según lo previsto en el apartado 6 del artículo 2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y según el cual, las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo.

Según lo previsto en la citada norma, en el presente caso el plan de igualdad acordado tiene como destinatarias parte de las empresas integradas en el Grupo Gestamp que, por razón de su actividad y posición dentro del Grupo, mantienen una cierta homogeneidad en cuanto a organización, condiciones, funcionalidad y falta de representación legal de los trabajadores.

En concreto, las empresas del Grupo a las que se dirige el plan de igualdad son:

- Gestamp Servicios, S.A.
- Gestamp Automoción, S.A
- Gestam North Europe, S.L.
- Acek Desarrollo y Gestión Industrial, S.L.
- Gestamp Ingeniería Europa Sur, S.A.
- Ingeniería Global Metalbages, S.A.

3. ANTECEDENTES

Gestamp es una empresa global integrada por una diversidad cultural que tiene como principales valores la honestidad y el esfuerzo. Apostamos por el talento y desarrollo humano de profesionales en un entorno de igualdad.

En Gestamp hemos desarrollado un conjunto de normas y regulaciones que cumplen con la legislación vigente, ética y responsabilidad social.

La igualdad de oportunidades y no discriminación es un principio jurídico universal y un derecho reconocido en diversos textos internacionales de Derechos Humanos. Sin embargo, la mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres resulta claramente insuficiente en orden a garantizar que sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural.

El principio de igualdad se regula como un derecho fundamental en virtud del artículo 14 de la Constitución Española, así como en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En Gestamp tenemos la responsabilidad, tal y como se refleja en nuestro Código de Conducta, de garantizar que los comportamientos no contengan elementos de vulneración, discriminación, acoso laboral, sexual o cualquier otro que afecte a los principios de igualdad de trato.

Creemos en la igualdad de oportunidades como parte de nuestra estrategia y éxito basados en un equilibrio responsable y sostenible entre la vida profesional y personal.

El presente Plan extiende su aplicación a todos los empleados de 6 sociedades del Grupo ubicadas en España, que proporcionan soporte a los centros productivos del Grupo y sin representación sindical.

4. RESUMEN DIAGNOSTICO

Las seis sociedades incluidas en el alcance del Plan de igualdad pertenecen al Grupo Gestamp perteneciente al sector de Automoción.

La decisión de contar con un mismo Plan de igualdad para las 6 sociedades se motiva en:

- Estar ubicadas en territorio español bajo el mismo paraguas normativo.
- Su actividad es la misma y consiste en prestar servicio a las plantas productivas del Grupo Gestamp.
- Los puestos de trabajo son similares en cuanto a funciones y riesgos laborales.
- No tienen representación sindical

El diagnóstico, que ha servido como base para la realización del Plan de Igualdad, se ha hecho en base a información cuantitativa de composición de plantilla por género, incorporaciones, tipo de contrato, formación, antigüedad, rotación y clasificación profesional, así como a información cualitativa obtenida a través de un cuestionario enviado a los empleados de las seis sociedades.

El resultado de dicho diagnóstico es el siguiente:

4.1 Diagnóstico Cualitativo.

El cuestionario enviado a cada uno de los trabajadores tiene carácter voluntario y anónimo.

Consta de 52 preguntas agrupadas en diferentes categorías:

- Datos. Para conocer la situación actual de los trabajadores
- Diversidad e inclusión
- Conciliación y flexibilidad
- Diversidad de género, ambición profesional
- Políticas de diversidad de género
- Políticas de diversidad generacional

La participación por cada una de las sociedades ha sido la siguiente:

Sociedad	Nº trabajadores	Nº respuestas	% participación
Gestamp Servicios	515	298	58%
Gestamp Automoción	26	21	81%
ACEK	9	6	67%
Gestamp North Europe	165	105	64%
Gestamp Ingeniería Europa Sur	111	63	57%
Ingeniería Global Metalbages	41	16	39%
Total	867	509	59%

A nivel global de las 6 sociedades, podemos decir que:

- Hay un 64% de hombres respecto a 36% de mujeres
- La franja de edad mayoritaria es de 35 a 44 años
- La antigüedad predominante es de 1 a 5 años
- El 67% de los participantes son nivel técnico, 21% Managers, 10% Director/a y un 2% Alta Dirección.
- El 98% tiene contrato fijo y el 93% realiza jornada completa. La proporción de mujeres con jornada parcial es mayor que en hombres.

- El 47% de la plantilla tiene personas a su cargo, siendo la misma proporción en hombres y mujeres

Los resultados obtenidos por cada una de las sociedades son las siguientes:

4.1.1 Gestamp Servicios

La participación de los trabajadores ha sido del 58%.

- Datos
 - Hay un 60% de hombres respecto a un 40% de mujeres
 - Mientras que el 30% de las mujeres tienen una antigüedad mayor de 11 años frente a los 27% en hombres, solo 9% están actualmente en puestos de Dirección respecto al 11% de los hombres.
 - El 47% de las mujeres tienen personas dependientes a su cargo frente al 44% de hombres, sin embargo, el 12% de las mujeres tienen jornada parcial frente al 2% de los hombres.
- Diversidad e inclusión
 - El 38% de las mujeres confían en que los líderes sean un buen ejemplo para la diversidad e inclusión que luchan por cambiar los puntos de vista y formas de trabajar tradicionales frente al 66% de hombres.
 - El 82% de los hombres piensa que no hay discriminación en los procesos de selección porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales. El 60% de las mujeres creen lo mismo pero el 14% menciona que hay puestos ocupados tradicionalmente por hombres y mujeres y el 9% que las responsabilidades familiares pueden provocar desigualdad.
 - Casi la totalidad de los hombres piensan que no hay discriminación en el desarrollo profesional o promoción interna, así como en la remuneración. El único factor que puede influir es la antigüedad.
 - Las mujeres creen que existe discriminación por sexo o por edad en dichos casos en porcentajes entre 20 y 25%.
- Conciliación y flexibilidad
 - Casi la totalidad de hombres y mujeres dan importancia/mucha importancia a la flexibilidad y creen que no les va a perjudicar en su desarrollo en la misma medida (74% y 71%)
 - Solo el 35% de las mujeres consideran que existe flexibilidad en la empresa y que el 69% de los jefes lo permiten. El 60% de los hombres piensan que sí existe la flexibilidad y que solo un 92% de los jefes lo respetan.
 - De las 3 medidas de flexibilidad que se implantaron en la empresa, tanto a hombres como a mujeres les gustaría continuar con el teletrabajo.
 - La combinación de trabajo oficina + casa es la opción de conciliación personal y profesional más valorada por todos (55%).
 - La valoración media de las medidas de conciliación y flexibilidad siempre es mayor en mujeres. En cualquier caso, las valoraciones están alineadas siendo mayores las relacionadas con el teletrabajo.
- Diversidad de género, ambición profesional
 - Hombres y mujeres han tenido una baja maternal/paternal o excedencia (30%). El 13% de dichas mujeres cree que esto le ha perjudicado en su progreso frente al 4% de los hombres.
 - 72% de hombres y mujeres aspiran a una posición de responsabilidad en su carrera, aunque el 54% de los hombres aspira a puestos directivos frente al 44% de las mujeres. El 45% de mujeres considera que en el puesto de Manager considera haber triunfado.

- El 80% de los hombres se considera satisfecho/muy satisfecho en su puesto habitual frente al 67% de las mujeres.
- El 8% de las mujeres no está satisfecha en su puesto actual (frente al 0,5% de hombres). Y aunque el 44% (59% hombres) piensa que tiene posibilidades o está en proceso de promoción, solo el 20% (23% hombres) han sido promocionadas en los últimos años y el 66% (39% hombres) piensa que hay barreras por discriminación.
- El 51% de mujeres considera que hombres y mujeres promocionan por igual porque se consideran las capacidades profesionales frente al 78% de hombres. El principal motivo para las mujeres es que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad tal y como piensan el 29% de mujeres frente al 3% de hombres.
- Políticas de diversidad de género
 - Más del 95% de los hombres creen que no hay discriminación en la empresa o en su departamento. Sin embargo, el 36% y el 10% de mujeres consideran que sí lo hay en dichos entornos sobre todo en procesos de promoción ya que el 22% piensa que no hay igualdad de condiciones.
 - Las mujeres valoran en mayor medida los beneficios de la igualdad.
- Políticas de diversidad generacional
 - El 59% de mujeres consideran que la edad se tiene en cuenta a la hora de contratar frente al 49% de los hombres.

4.1.2 Gestamp Automoción

La participación de los trabajadores ha sido del 81%.


- Datos
 - Hay un 62% de hombres respecto a un 38% de mujeres
 - Mientras que el 63% de las mujeres tienen una antigüedad mayor de 11 años frente a los 46% en hombres, solo 13% están actualmente en puestos de Dirección respecto al 39% de los hombres. El 75% tienen puesto técnico sin equipo a su cargo.
 - El 75% de las mujeres tienen personas dependientes a su cargo frente al 53% de hombres, sin embargo, el 25% de las mujeres tienen jornada parcial. El 100% de los hombres tienen jornada completa.
- Diversidad e inclusión
 - El 50% de las mujeres confían en que los líderes sean un buen ejemplo para la diversidad e inclusión que luchan por cambiar los puntos de vista y formas de trabajar tradicionales frente al 69% de hombres.
 - El 77% de los hombres piensa que no hay discriminación en los procesos de selección porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales. El 50% de las mujeres creen lo mismo pero el 13% menciona las responsabilidades familiares pueden afectar en el proceso. En ambos casos mencionan que hay puestos que tradicionalmente están desempeñados por hombres y mujeres.
 - Casi la totalidad de los hombres piensan que no hay discriminación en el desarrollo profesional o promoción interna, así como en la remuneración. El único factor que puede influir es la antigüedad.
 - 25% de las mujeres creen que existe discriminación por sexo en el desarrollo profesional y un 38% en la remuneración.
 - Respecto a las oportunidades de carrera, el 92% de los hombres creen que no hay discriminación respecto al 50% de las mujeres.

- Conciliación y flexibilidad
 - Casi la totalidad de hombres y mujeres dan importancia/mucha importancia a la flexibilidad, pero el 63% de las mujeres cree que les puede limitar su progreso profesional frente al 31% de los hombres
 - Solo el 38% de las mujeres consideran que existe flexibilidad en la empresa, pero consideran que el 88% de los jefes lo permiten. El 62% de los hombres piensan que sí existe la flexibilidad y que el 92% de los jefes lo respetan.
 - De las 3 medidas de flexibilidad que se implantaron en la empresa, tanto a hombres como a mujeres les gustaría continuar con el teletrabajo.
 - La combinación de trabajo oficina + casa es la opción de conciliación personal y profesional más valorada por todos (38%), seguida por la flexibilidad horaria.
 - La valoración media de las medidas de conciliación y flexibilidad siempre es mayor en mujeres. En cualquier caso, las valoraciones están alineadas siendo mayores las relacionadas con el teletrabajo.
- Diversidad de género, ambición profesional
 - Hombres y mujeres han tenido una baja maternal/paternal o excedencia (30%). El 13% de dichas mujeres cree que esto le ha perjudicado en su progreso frente al 4% de los hombres.
 - El 75% de mujeres aspiran a una posición de responsabilidad en su carrera, el resto no lo quiere. El 46% aspira a puestos de responsabilidad y el 54% restante considera que ya la tiene.
 - El 25% de las mujeres aspira a puestos Dirección frente al 61% de hombres.
 - El grado de satisfacción de las mujeres en su puesto actual es poco satisfecho o satisfecho en el (38% y 62% respectivamente) mientras que el 92% de los hombres se considera satisfecho/muy satisfecho en su puesto habitual.
 - El 50% de las mujeres (77% hombres) piensa que tiene posibilidades o está en proceso de promoción, solo el 25% (62% hombres) han sido promocionadas en los últimos años y el 62% (31% hombres) piensa que hay barreras por discriminación.
 - El 38% de mujeres considera que hombres y mujeres promocionan por igual porque se consideran las capacidades profesionales frente al 70% de hombres. El principal motivo que dan ambos es que las mujeres parecen tener menos disponibilidad y, en el caso de las mujeres, el 13% cree que se prefiere a los hombres en puestos de responsabilidad.
- Políticas de diversidad de género
 - El 92% de los hombres creen que no hay discriminación en la empresa o en su departamento. Sin embargo, el 38% y el 13% de mujeres consideran que sí lo hay en dichos entornos sobre todo en procesos de promoción ya que el 25% piensa que no hay igualdad de condiciones.
 - Las mujeres valoran en mayor medida los beneficios de la igualdad.
- Políticas de diversidad generacional
 - El 88% de mujeres consideran que la edad se tiene en cuenta a la hora de contratar frente al 54% de los hombres.

4.1.3 ACEK

La participación de los trabajadores ha sido del 67%.

- Datos
 - Las respuestas pertenecen al 100% de mujeres

- El 50% de las mujeres tienen una antigüedad mayor de 11 años, pero no hay puestos directivos.
- El 67% de las mujeres tienen personas dependientes a su cargo y el 17% tiene jornada parcial. Todas tienen contrato fijo.
- Diversidad e inclusión
 - El 17% de las mujeres confían en que los líderes sean un buen ejemplo para la diversidad e inclusión que luchan por cambiar los puntos de vista y formas de trabajar tradicionales.
 - El 50% de las mujeres piensan que las responsabilidades familiares y el sexo pueden ser motivo de discriminación en un proceso de selección.
 - Aunque el 67% de las mujeres creen que no existe discriminación en lo el desarrollo profesional y oportunidades de carrera, el 17% cree que sí puede haber por sexo.
 - El 17% cree que no hay discriminación en la remuneración, aunque el resto cree que la antigüedad puede ser un factor que influya en la misma.
-  Conciliación y flexibilidad
 - o Todas dan importancia/mucha importancia a la flexibilidad, pero el 50% cree que les puede perjudicar en su desarrollo profesional.
 - o Solo el 33% consideran que existe flexibilidad en la empresa porque solo el 33% de los jefes lo permiten.
 - o De las 3 medidas de flexibilidad que se implantaron en la empresa, les gustaría continuar con el teletrabajo.
 - o La combinación de trabajo oficina + casa es la opción de conciliación personal y profesional más valorada por todos (55%).
- Diversidad de género, ambición profesional
 - El 50% han tenido una baja maternal o excedencia y coinciden en que no les ha limitado su desarrollo profesional.
 - El 83% aspira a una posición de responsabilidad en su carrera, aunque ninguna quiera llegar a Alta Dirección. El 50% de mujeres considera que en el puesto de Manager considera haber triunfado.
 - El 50% se considera satisfecha y el 17% muy satisfecha en su puesto habitual. El 33% de las mujeres está poco satisfecha en su puesto actual.
 - No ha habido promociones en los últimos años. Por este motivo, no tienen expectativas de cambio de puesto o promoción ya sea porque no hay posibilidad (67%) o porque no interese a la empresa (33%)
 - El 83% piensa que hay barreras por discriminación ya sea por la organización de la empresa (17%), del departamento (50%) o por sexo (25%)
 - El 83% de mujeres considera que hombres y mujeres promocionan por igual porque se consideran las capacidades profesionales. El principal motivo para no sea así es que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad tal y como piensan el 17% de mujeres.
- Políticas de diversidad de género
 - El 17% piensan que hay conductas de discriminación en la empresa, aunque el 100% cree que no existen en el departamento. La conducta que se produce es que no se promociona en igualdad de oportunidades.
 - Las mujeres valoran en mayor medida los beneficios de la igualdad.
- Políticas de diversidad generacional
 - El 50% de mujeres consideran que la edad se tiene en cuenta a la hora de contratar.

4.1.4 Gestamp North Europe

La participación de los trabajadores ha sido del 64%.

- Datos
 - Hay un 71% de hombres respecto a un 29% de mujeres
 - El 20% de las mujeres tienen una antigüedad mayor de 11 años frente a los 28% en hombres. El 6% de mujeres están actualmente en puestos de Dirección respecto al 19% de los hombres.
 - El porcentaje de trabajadores con personas dependientes a su cargo frente es similar en hombres y mujeres (48% y 47% respectivamente) así como el porcentaje que tienen jornada parcial (7 y 10% respectivamente)
- Diversidad e inclusión
 - El 50% de las mujeres confían en que los líderes sean un buen ejemplo para la diversidad e inclusión que luchan por cambiar los puntos de vista y formas de trabajar tradicionales frente al 67% de hombres.
 - El 83% de los hombres piensa que no hay discriminación en los procesos de selección porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales. El 53% de las mujeres creen lo mismo pero el 17% menciona las responsabilidades familiares pueden afectar en el proceso. En ambos casos mencionan que hay puestos que tradicionalmente están desempeñados por hombres y mujeres.
 - Tanto hombres como mujeres piensan que no hay discriminación en el desarrollo profesional o promoción interna, así como en la remuneración. El único factor que puede influir es la antigüedad.
 - Las mujeres dan mayor importancia al factor antigüedad en su progreso y remuneración. Solo un 3% y un 7% respectivamente creen que hay discriminación por sexo.
- Conciliación y flexibilidad
 - Casi la totalidad de hombres y mujeres dan importancia/mucha importancia a la flexibilidad pero el 63% de las mujeres creen que les va a perjudicar en su desarrollo frente al 37% de los hombres
 - El 63% de las mujeres consideran que existe flexibilidad en la empresa y que el 90% de los jefes lo permiten. El 79% de los hombres piensan que sí existe la flexibilidad y que el 84% de los jefes lo respetan.
 - De las 3 medidas de flexibilidad que se implantaron en la empresa, los hombres prefieren la flexibilidad horaria (41%) y el teletrabajo (37%) mientras que las mujeres prefieren la jornada continuada (47%) y el teletrabajo (37%).
 - La combinación de trabajo oficina + casa es la opción de conciliación personal y profesional más valorada por los hombres (35%) mientras que la jornada continuada es la más valorada por las mujeres (43%).
 - La valoración media de las medidas de conciliación y flexibilidad siempre es mayor en mujeres. En cualquier caso, las valoraciones están alineadas siendo mayores las relacionadas con el teletrabajo.
- Diversidad de género, ambición profesional
 - El 21% de hombres y el 47% de mujeres han tenido una baja maternal/paternal o excedencia (30%). El 13% de dichas mujeres cree que esto le ha perjudicado en su progreso
 - 55% de hombres y 63% de mujeres aspiran a una posición de responsabilidad en su carrera, aunque el 43% de los hombres aspira a puestos directivos frente al 36% de las mujeres. El 55% de mujeres considera que en el puesto de Manager considera haber triunfado.

- El 86% de los hombres y el frente al 80% de las mujeres se considera satisfecho/muy satisfecho en su puesto habitual.
- Aunque el 43% (53% hombres) piensa que tiene posibilidades o está en proceso de promoción, solo el 20% (23% hombres) han sido promocionadas en los últimos años. El 50% de las mujeres no expectativas porque no hay posibilidad de cambio o no le interesa a la empresa.
- 47% de mujeres no se han encontrado con barreras para promociones frente al 38% de hombres. La barrera principal para los hombres es que la organización del departamento no lo permite mientras que para la mujer son la organización de la empresa, del departamento y la situación personal.
- El 57% de mujeres considera que hombres y mujeres promocionan por igual porque se consideran las capacidades profesionales frente al 80% de hombres. El principal motivo que dan las mujeres es que parecen tener menos disponibilidad y que se prefiere a los hombres en puestos de responsabilidad.
- Políticas de diversidad de género
 - Más del 90% de los hombres creen que no hay discriminación en la empresa o en su departamento. Sin embargo, el 30% y el 13% de mujeres consideran que sí lo hay en dichos entornos sobre todo en procesos de promoción ya que el 23% piensa que no hay igualdad de condiciones.
 - Las mujeres valoran en mayor medida los beneficios de la igualdad.
- Políticas de diversidad generacional
 - El 77% de mujeres consideran que la edad se tiene en cuenta a la hora de contratar frente al 61% de los hombres.

4.1.5 Gestamp Ingeniería Europa Sur

La participación de los trabajadores ha sido del 57%.

- Datos
 - Hay un 81% de hombres respecto a un 19% de mujeres
 - Mientras que el 58% de las mujeres tienen una antigüedad mayor de 11 años frente a los 28% en hombres, actualmente no hay presencia en puestos de Dirección frente al 10% de los hombres.
 - El 58% de las mujeres tienen personas dependientes a su cargo frente al 45% de hombres, sin embargo, todas las mujeres tienen jornada completa frente al 4% de los hombres que tienen jornada parcial.
- Diversidad e inclusión
 - El 50% de las mujeres confían en que los líderes sean un buen ejemplo para la diversidad e inclusión que luchan por cambiar los puntos de vista y formas de trabajar tradicionales frente al 67% de hombres.
 - El 61% de los hombres piensa que no hay discriminación en los procesos de selección porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales. El 25% de las mujeres creen lo mismo y otro 25% menciona que hay puestos que tradicionalmente están desempeñados por hombres y mujeres.
 - Tanto hombres como mujeres creen en la misma proporción que no hay discriminación en las promociones (59%) y en las remuneraciones (33%) e indican que un factor que puede incluir es la antigüedad.

- Mencionar que, en caso de la remuneración, el 6% de los hombres mencionan discriminación por sexo.
- Conciliación y flexibilidad
 - Casi la totalidad de hombres y mujeres dan importancia/mucha importancia a la flexibilidad y creen que no les va a perjudicar en su desarrollo. Mencionar que el 8% de las mujeres lo considera poco importante.
 - Casi la totalidad de hombres y mujeres consideran que existe flexibilidad en la empresa y que los jefes lo respetan.
 - De las 3 medidas de flexibilidad que se implantaron en la empresa, tanto a hombres como a mujeres les gustaría continuar con el teletrabajo.
 - La combinación de trabajo oficina + casa es la opción de conciliación personal y profesional más valorada por todos (61% hombres y 75% mujeres).
 - La valoración media de las medidas de conciliación y flexibilidad siempre es mayor en mujeres. En cualquier caso, las valoraciones están alineadas siendo mayores las relacionadas con el teletrabajo.
- Diversidad de género, ambición profesional
 - 22% de hombres y 58% de mujeres han tenido una baja maternal/paternal o excedencia. El 8% de dichas mujeres cree que esto le ha perjudicado en su progreso frente al 4% de los hombres.
 - 73% de hombres y 83% mujeres aspiran a una posición de responsabilidad en su carrera, aunque el 45% de los hombres aspira a puestos directivos frente al 8% de las mujeres. El 58% de mujeres considera que en el puesto de Manager considera haber triunfado.
 - El 9% de los hombres y el 75% de las mujeres se considera satisfecho/muy satisfecho en su puesto habitual.
 - El 41% de las mujeres (61% hombres) piensa que tiene posibilidades o está en proceso de promoción. En los últimos años, el 33% de mujeres han sido promocionadas frente al 22% de hombres.
 - El 50% de mujeres piensa que hay barreras por discriminación a la hora de promocionar frente al 39% hombres.
 - El 25% de mujeres considera que hombres y mujeres promocionan por igual porque se consideran las capacidades profesionales frente al 61% de hombres. El principal motivo para las mujeres es que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.
- Políticas de diversidad de género
 - El 84% de los hombres creen que no hay discriminación en la empresa o el 96% en su departamento. Sin embargo, el 25% y el 17% de mujeres consideran que sí lo hay en dichos entornos sobre todo en procesos de promoción ya que el 17% piensa que no hay igualdad de condiciones.
 - Las mujeres valoran en mayor medida los beneficios de la igualdad.
- Políticas de diversidad generacional
 - El 25% de mujeres consideran que la edad se tiene en cuenta a la hora de contratar frente al 59% de los hombres.

4.1.6 Ingeniería Global Metalbages

La participación de los trabajadores ha sido del 39%.

- Datos
 - Hay un 50% de hombres respecto a un 50% de mujeres

- El 63% de las mujeres y el 50% de hombres tienen más de 45 años
- Mientras que el 66% de las mujeres tienen una antigüedad mayor de 11 años frente a los 63% en hombres, solo 13% están actualmente en puestos de Dirección respecto al 26% de los hombres.
- El 37% de hombres y mujeres tienen personas dependientes a su cargo, el 13% de hombres y mujeres tienen jornada parcial.
- **Diversidad e inclusión**
 - El 25% de las mujeres confían en que los líderes sean un buen ejemplo para la diversidad e inclusión que luchan por cambiar los puntos de vista y formas de trabajar tradicionales frente al 75% de hombres.
 - El 100% de los hombres piensa que no hay discriminación en los procesos de selección en el desarrollo profesional o promoción interna, así como en la remuneración. El único factor que puede influir es la antigüedad.
 - El 38% de las mujeres creen que no hay discriminación en los procesos de selección, pero indican varios motivos de discriminación: el 25% que hay puestos que tradicionalmente están desempeñados por hombres y mujeres, el 13% las responsabilidades familiares y el 13% por sexo.
 - Las mujeres creen que existe discriminación por sexo o por edad en las oportunidades de carrera y en la remuneración, 25 y 13% respectivamente.
- **Conciliación y flexibilidad**
 - Casi la totalidad de hombres y mujeres dan importancia/mucha importancia a la flexibilidad y creen que no les va a perjudicar en su desarrollo en la misma medida (75% y 88%)
 - Mientras que el 100% de las mujeres consideran que existe flexibilidad en la empresa y que los jefes lo permiten, el 88% de los hombres piensan que sí existe la flexibilidad y que solo un 75% de los jefes lo respetan.
 - De las 3 medidas de flexibilidad que se implantaron en la empresa, tanto a hombres como a mujeres les gustaría continuar con el teletrabajo.
 - La combinación de trabajo oficina + casa y el teletrabajo un día a la semana son las opciones de conciliación personal y profesional más valorada por los hombres. Las mujeres valoran más la jornada continuada.
 - La valoración media de las medidas de conciliación y flexibilidad siempre es mayor en mujeres. En cualquier caso, las valoraciones están alineadas siendo mayores las relacionadas con el teletrabajo.
- **Diversidad de género, ambición profesional**
 - 37% de hombres y 75% de mujeres han tenido una baja maternal/paternal o excedencia. El 13% de dichas mujeres cree que esto le ha perjudicado en su progreso
 - 63% de hombres y 50% de mujeres aspiran a una posición de responsabilidad en su carrera, aunque el 62% de los hombres aspira a puestos directivos frente al 13% de las mujeres. El 50% de mujeres considera que en el puesto de Manager considera haber triunfado.
 - El 62% de los hombres se considera satisfecho/muy satisfecho en su puesto habitual frente al 87% de las mujeres. El 13% de las mujeres no está satisfecha en su puesto actual.
 - El 63% (38% hombres) piensa que tiene posibilidades o está en proceso de promoción. El 25% de mujeres y el 13% hombres han sido promocionadas en los últimos años.
 - El 50% de mujeres y el 39% de hombres piensa que hay barreras por discriminación.
 - El 51% de mujeres considera que hombres y mujeres promocionan por igual porque se consideran las capacidades profesionales frente al 78% de hombres. El principal motivo para hombres y mujeres es la organización del departamento.

- Políticas de diversidad de género
 - El 100% de los hombres y de las mujeres creen que se producen conductas de discriminación en el departamento. Solo el 38% de mujeres consideran que sí se dan en la empresa sobre todo en procesos de promoción ya que el 17% piensa que no hay igualdad de condiciones.
 - Las mujeres valoran en mayor medida los beneficios de la igualdad.
- Políticas de diversidad generacional
 - El 63% de mujeres consideran que la edad se tiene en cuenta a la hora de contratar frente al 38% de los hombres.

4.2 Diagnóstico Cuantitativo.

Para realizar el diagnóstico cuantitativo se han empleado datos obtenidos de las seis oficinas corporativas y divisionales del Grupo ubicadas en España.

Dichos datos son disgregados por sexos y se pueden englobar en las siguientes categorías:

- Distribución de la plantilla por edad, antigüedad y tipo de trabajo
- Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.
- Altas, bajas temporales y bajas definitivas
- Cargas familiares. Permisos y excedencias por motivo.
- Formación

A nivel global podemos decir que:

- Distribución de la plantilla por edad, antigüedad y tipo de trabajo
 - Las plantillas más equilibradas en paridad de género son las de las Sociedades Ingeniería Global Metalbages, donde hay un 46% de mujeres y Gestamp Automoción, donde el 52% son mujeres. ACEK, está compuesta por un 78% de mujeres. Gestamp Servicios, Gestamp North Europe y Gestamp Ingeniería Europa Sur, tienen plantillas con un 35% o menos de representación femenina.
 - Más del 90% de los trabajadores tienen contrato Indefinido a Tiempo Completo.
 - Los Departamentos menos equilibrados en términos de sexo son IT y Operaciones. El departamento de IT en dos sociedades está compuesto íntegramente por hombres.
 - La mayoría de los Departamentos de RRHH de las sociedades están compuestos en su mayoría por mujeres.
 - No hay representación legal de los trabajadores en ninguna de las 6 sociedades.
- Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo
 - No se realizan turnos de trabajo en ninguna de las 6 sociedades.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.
 - El número de Ingenieros/ licenciados está bastante equipado entre ambos géneros en las 6 sociedades. Como hay un mayor número de hombres que mujeres en todas las plantillas, este dato no se puede medir como un % de hombres y % de mujeres que componen esta

categoría. La forma de compararlo es identificar el % de mujeres dentro de la plantilla femenina que ocupa esta posición y hacer el mismo procedimiento para la plantilla masculina.

- Altas, bajas temporales y bajas definitivas
 - Más del 65% de las bajas temporales que se producen son por incapacidad temporal.
 - En la mayoría de las sociedades hay un mayor número de hombres que se han cogido la baja paterna que la materna. Esto se explica porque hay un mayor número de hombres en todas las sociedades. Aun así, se puede apreciar una tendencia alcista en el número de hombres que se han cogido bajas desde 2018.
- Cargas familiares. Permisos y excedencias por motivo.
 - Un porcentaje muy parecido de mujeres y hombres tienen hijos, con lo cual esto no debería de ser un factor que frenara en ningún caso el desarrollo profesional de la mujer, al estar ambos géneros bastante equiparados en este aspecto.
 - No hay nadie de la plantilla que tenga hijos con discapacidad ni otras personas con discapacidad
- Formación
 - Las formaciones se imparten de forma equitativa entre ambos géneros

El resultado por diagnóstico por sociedades es la siguiente:

4.2.1 Gestamp Servicios

- Distribución de la plantilla por edad, antigüedad y tipo de trabajo:
 - Gestamp Servicios, está compuesta por un total de 512 trabajadores en 2020. De los cuales, el 35% son mujeres y el 65% son hombres.
 - El 39% son mujeres. El 33% de las mujeres y el 27% de los hombres, tienen una antigüedad mayor de 10 años.
 - La distribución por género por Departamentos: está equiparada en todos los Departamentos, excepto en RRHH: donde hay un 66% mujeres, IT; donde hay un 81% de hombres y el Departamento Industrial, 82% hombres.
- Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo:
 - El 96% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido a tiempo completo. El 4% de la plantilla es Temporal a tiempo completo en 2020. Esto es una mejora respecto a 2019, donde el porcentaje era de un 9%.
 - El 100% de los hombres realiza jornada de 40 horas semanales mientras que el 15% de las mujeres tiene una jornada entre 20 y 35 horas.
 - El 53% de toda la plantilla realiza una jornada laboral de 40 horas. El 40% que realiza esta jornada son mujeres y el 60% hombres.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial / Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.
 - La distribución por categorías está equilibrada al tener el 71% de la plantilla femenina y al 73% de la plantilla masculina dentro la categoría de Ingenieros y Licenciados. En ambos casos, el resto se encuentra como Administrativo. No ha habido cambios respecto al 2019.
 - Teniendo en cuenta las bandas salariales por categoría, hay ligeras diferencias entre hombres y mujeres. Siendo algo mayor la proporción de mujeres en las bandas menores de 30.000 y en hombres es algo mayor a partir de 36.000.
 - De las promociones que ha habido el 100% han sido mujeres. En 2019, el 20% fueron mujeres.

- Altas, bajas temporales y bajas definitivas
 - El 57% de las altas que se produjeron en 2020 fueron de mujeres. Supone una mejora respecto al año 2019, donde las altas femeninas representaron el 36%.
 - El 37% de las bajas que se produjeron en el 2020 fueron femeninas y el 63% masculinas.
 - El 61% de las bajas temporales que se producen son por incapacidad temporal. Dichas bajas están equilibradas entre ambos géneros.
- Cargas familiares. Permisos y excedencias por motivo.
 - Existe un mayor número de bajas paternales que maternales.
 - El 43% de la plantilla tiene hijos. El 35% de las mujeres tienen hijos y el 27% de los hombres de la plantilla tienen hijos.
- Formación:
 - Las formaciones se imparten de forma equitativa entre ambos géneros, siendo estas vinculadas a las necesidades y exigencias del puesto que desempeñen. Este año debido a la pandemia, la formación para ambos géneros se ha reducido notablemente. Las únicas formaciones que se han desarrollado han sido: Tecnologías/Negocio, Gestión de proyectos y soft skills.

4.2.2 Gestamp Automoción

- Distribución de la plantilla por edad, antigüedad y tipo de trabajo:
 - Gestamp Automoción, está compuesta por un total de 23 trabajadores en 2020. De los cuales, el 52% son mujeres
 - El 70% de la plantilla está situada en una franja de edad entre 46 - +46 años.
 - El 70% de la plantilla, cuenta con una antigüedad mayor de 10 años.
- Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo:
 - El 96% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido a tiempo completo.
 - El 91% de la plantilla trabaja un total de 40 horas semanales. El 9% restante son mujeres que trabajan de 20 a 35 horas semanales.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.
 - El 83% de la plantilla trabaja en el Departamento Financiero. Este departamento está compuesto en un 52% por mujeres.
 - El resto de Los departamentos son RRHH- compuesto por un 100% de mujeres. Legal- 100% de mujeres y Otros- Compuesto 100% por hombres. Esta representación no ha cambiado respecto al 2019.
 - El 57% de la plantilla está en la categoría "Ingenieros y Licenciados". La distribución de esta categoría es: 38% mujeres, 62% hombres. Esta proporción explica que haya mayor % de hombres en la banda salarial de más de 36.000 que mujeres.
- Cargas familiares. Permisos y excedencias por motivo.
 - El 52% de la plantilla tiene hijos. El 33% de las personas que tienen hijos son mujeres
 - Nadie de la plantilla tiene hijos menores de 6 años.
- Promoción y Desarrollo:
 - No ha habido ninguna promoción o ascenso en 2020 ni en 2019.
- Altas, bajas temporales y bajas definitivas
 - No ha habido ninguna incorporación en 2020. En 2019 hubo dos y estas fueron masculinas.
 - Ha habido dos bajas en esta Sociedad y han sido hombre y mujer. Estas han sido debidas a cese voluntario o finalización del contrato.

- Formación:
 - En 2020 ni en 2019 ha habido ninguna formación, en 2018 el 74% de la plantilla recibió formación. Las formaciones que se impartieron fueron distribuidas de forma equitativa entre ambos géneros, siendo estas vinculadas a las necesidades y exigencias del puesto que desempeñen.

4.2.3 Acek

- Distribución de la plantilla por edad, antigüedad y tipo de trabajo
 - ACEK, está compuesta por un total de 9 trabajadores en 2020. De los cuales, el 78% son mujeres.
 - El 78% de la plantilla se sitúa en la franja de edad entre 30 y 45 años.
 - El 44% de la plantilla tiene una antigüedad entre 6 y más de 10 años.
 - La plantilla desempeña funciones de finanzas o legal. En el departamento financiero hay un 88% de mujeres y en el departamento legal hay un 100% de representación masculina.
- Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo.
 - El 100% de la plantilla tiene un contrato indefinido a tiempo completo.
 - Toda la plantilla tiene una jornada laboral de 40 horas.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - Ha habido una incorporación en el 2020 y ha sido femenina. El mismo caso se ha dado en el 2019 y 2018.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo
 - El 100% de la plantilla está en la categoría “Ingenieros y Licenciados”.
 - El 57% de las mujeres y el 50% de los hombres está en la franja mayor de 36.000.
 - No ha habido ninguna promoción o ascenso en 2018, 2019 ni 2020.
- Altas, bajas temporales y bajas definitivas
 - No ha habido ninguna baja en el 2020.
 - El 66% de las bajas han sido por maternidad en 2020. En 2019 hubo una baja por paternidad.
- Cargas familiares. Permisos y excedencias por motivo.
 - El 56% de la plantilla tiene hijos siendo el 80% mujeres.
 - El 40% de las personas que tienen hijos en la plantilla, tienen hijos de menos de 3 años.
- Formación:
 - Las formaciones se imparten de forma equitativa entre ambos géneros, siendo estas vinculadas a las necesidades y exigencias del puesto que desempeñen. Este año debido a la pandemia, la formación para ambos géneros se ha reducido notablemente. La única formación que se ha mantenido ha sido idiomas, esta se ha realizado al 100% por género masculino.

4.2.4 Gestamp North Europe

- Distribución de la plantilla por edad, antigüedad y tipo de trabajo
 - La plantilla de Gestamp North Europe en 2020 está compuesta por un total de 161 trabajadores, de los cuales el 31% son mujeres y el 69% son hombres.
 - El grupo de edad más común se sitúa entre 30-45 años, donde el 40% está compuesto por mujeres y el 60% está compuesto por mujeres en 2020. El porcentaje de mujeres en este grupo de edad ha aumentado un 3% respecto a 2019.

- La distribución por género por departamentos es la siguiente: Departamento Financiero, el 77% está compuesto por mujeres, (+2% respecto al año anterior). Compras: El 86% son mujeres y sólo RRHH: El 78% de la plantilla es femenina (+2% respecto al año anterior). IT. Este departamento está compuesto íntegramente por hombres.
- Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo.
 - El 88% de la plantilla en 2020 tiene contrato indefinido a tiempo completo. El 100% de la plantilla femenina tiene contrato indefinido y el 12% de la plantilla masculina tiene contrato de prácticas.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.
 - Del número total de personas que han ascendido en 2020, el 33% han sido mujeres. Esta proporción se ha mantenido en los últimos 3 años.
 - En las Categorías Ingeniero y Licenciado y Técnico está englobadas el 96% de la plantilla, pero menos del 30% son mujeres.
 - El 100% de dichas promociones femeninas son consecuencia de una promoción salarial sin cambio de categoría. En el caso masculino, el 100% de dichas promociones se deben a promoción vinculada a movilidad geográfica.
- Altas, bajas temporales y bajas definitivas
 - En 2020, ha habido una incorporación en toda la división y esta ha sido femenina (100%).
 - En 2020, el 25% de las bajas temporales han sido femeninas y el 75% masculinas.
 - De las bajas definitivas, el 21%, han sido femeninas y el 79% masculinas.
 - La baja temporal más común es la incapacidad temporal. El 36% de las mujeres vs el 64% de los hombres se han cogido dicha baja.
- Cargas familiares. Permisos y excedencias por motivo.
 - El 100% de las reducciones de jornada por cuidado de hijo o motivos familiares o excedencias por cuidado de hijo han sido solicitadas por mujeres.
 - El 63% de las mujeres tienen hijos, y sólo 57% de hombres tienen hijos.
 - De las mujeres que tienen hijos, el 46% tiene menos de 3 años. De los hombres que tienen hijos, el 18% tienen hijos menores de 3 años.
 - Hay mayor proporción de bajas maternas en relación a las paternas.
- Formación
 - Las formaciones se imparten de forma equitativa entre ambos géneros, siendo estas vinculadas a las necesidades y exigencias del puesto que desempeñen. Este año debido a la pandemia, la formación para ambos géneros se ha reducido notablemente.

4.2.5 Gestamp Ingeniería Europa Sur

- Distribución de la plantilla por edad, antigüedad y tipo de trabajo
 - La plantilla está formada por 111 trabajadores, de los cuales el 81% son hombres y el 19% son mujeres en 2020. Hay un 81% de hombres respecto a un 19% de mujeres.
 - El 45% de la plantilla tiene más de 45 años, de los cuales el 90% son hombres.
 - La franja de antigüedad más común entre la plantilla de la sociedad es más de 10 años.
 - Solo hay dos departamentos: Compras con solo presencia masculina e Industrial en el que trabaja el 100% de las mujeres y el 86% de los hombres.
- Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo.
 - El 100% de la plantilla trabaja a tiempo completo. El 81% de las mujeres tiene un contrato indefinido frente al 95% de los hombres.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.

- El 55% de las mujeres pertenecen a la Categoría “Ingenieros y Licenciados” frente al 67% de hombres.
- El 81% del total de las promociones han sido masculinas y no ha supuesto cambio de categoría.
- El 24% del total de las mujeres de la plantilla ha promocionado y el 23% del total de los hombres de la plantilla han promocionado. Muy equiparado.
- Altas, bajas temporales y bajas definitivas
 - El 40% de las bajas son de mujeres y el 60% de las bajas son de hombres en 2020. En 2019 las bajas femeninas suponían el 30% del total.
 - El 25% de las incorporaciones en 2020 son femeninas. En 2019 el 38% de incorporaciones fueron femeninas.
 - La baja definitiva más común es el cese voluntario. Donde el 57% de estas son masculinas.
 - La baja temporal más común es incapacidad temporal. El 53% de las bajas son masculinas y el 47% femeninas.
- Cargas familiares. Permisos y excedencias por motivo.
 - Hay el mismo número de mujeres que de hombres que han cogido la baja maternal/paternal en 2020. En 2019, había más hombres que mujeres con baja paternal.
 - El 57% de las mujeres de la plantilla tienen hijos. De los cuales el 33%, tiene menos de 3 años.
 - El 34% de los hombres de la plantilla tienen hijos. De los cuales el 11% tiene menos de 3 años.
- Formación
 - Este año debido a la pandemia, la formación para ambos géneros se ha reducido notablemente.

4.2.6 Ingeniería Global Metalbages

- Distribución de la plantilla por edad, antigüedad y tipo de trabajo
 - La plantilla está formada por 41 personas. De las cuales el 56% son hombres y el 44% mujeres.
 - La edad más común entre los trabajadores es entre 30-45 años. El 66% de la plantilla tiene una antigüedad de más de 10 años.
 - El 66% de la plantilla tiene una antigüedad de más de 10 años.
- Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo.
 - El 100% de la plantilla tiene un contrato Indefinido a Tiempo Completo.
 - Toda la plantilla realiza horario laboral de 40 horas semanales.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.
 - Todos los Departamentos son bastante equitativos en términos de distribución por género excepto Industrial cuya proporción es 71% de hombres y 29% de mujeres.
 - El 57% de los ascensos han sido masculinos. Estos han sido, promoción salarial, sin cambio de categoría.
 - El 82% de la Categoría “Ingenieros/licenciados” está compuesta por hombres, esta distribución no ha cambiado desde 2018.
- Altas, bajas temporales y bajas definitivas
 - En el 2020, no ha habido ninguna incorporación a la plantilla. En 2019 hubo 2 incorporaciones y fueron de ambos sexos.

- En 2020 ha habido una baja masculina y ninguna femenina. La baja que ha habido se debe a muerte o incapacidad.
- En 2020 ha habido las siguientes bajas temporales: El 60% han sido bajas por incapacidad temporal, donde el 100% han sido femeninas. El 40% de las bajas han sido por maternidad o paternidad, donde ambas han estado equilibradas entre sí.
- Cargas familiares. Permisos y excedencias por motivo.
 - El 50% de las mujeres de la plantilla tienen hijos, pero ninguna tiene hijos menores de 3 años.
 - El 53% de los hombres de la plantilla tienen hijos, el 6% tiene hijos menores de 3 años.
- Formación
 - Debido a la pandemia las únicas formaciones que se han seguido realizando han sido idiomas y PRL Convenio Metal. Donde el 70% que han recibido formación de idioma han sido mujeres y solo ha habido 1 formación de PRL Convenio Metal que ha sido masculina.

5. VALORACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Por un lado, en cuanto a la discriminación salarial por causa de género (el denominado techo de cristal), indicar que el simple hecho de que mujeres y hombres perciban retribuciones diferentes, en promedio o mediana (brecha salarial no ajustada), incluso ocupando mismos puestos, de igual valor o equivalente, no implica necesariamente discriminación por causa de género.

En el caso de GESTAMP, la brecha salarial es perfectamente justificable por causas objetivas y legítimas. Es decir, una vez se tienen en cuenta aquellas variables por las que paga la Organización, la brecha salarial desaparece por completo, o dicho de otra forma, la variable Género no es un determinante salarial en GESTAMP.

La brecha salarial de GESTAMP se debe, en esencia, a la polarización de Género en los diferentes niveles de responsabilidad, lo que se conoce como “Techo de Cristal”. También consideramos importante aclarar que, en materia retributiva, el indicador agregado adecuado es la mediana, y no el promedio.

En el caso de GESTAMP, la brecha salarial promedio es el doble que la mediana, y utilizar este indicador (el promedio) no sería adecuado para representar adecuadamente a toda la población.

En cualquier caso, observamos que Brecha Salarial Bruta en Gestamp, ya sea en promedio o en mediana, no supera el 25%. En concreto, los datos que se desprenden de la auditoría salarial son los siguientes.

Parámetro	Hombre	Mujer	Brecha
Promedio	€62.425	€49.898	-20.1%
Mediana	€44.890	€40.361	-10.1%

Metodología y resultados: La metodología propuesta se basa en las mejores prácticas y referencias propuestas, tanto por instituciones de ámbito nacional, como europeo e internacional. Los fundamentos técnicos se basan, esencialmente, en la literatura de referencia en materia de economía laboral, pero sin olvidar que los resultados deben ser comprendidos por colectivos de diversa índole. Los análisis y

diagnósticos utilizados dependen, esencialmente, del equilibrio/balance y del tamaño de la muestra. Con mayor detalle, precisar que el sistema de valoración que se ha utilizado para el análisis de los puestos de trabajo es el HAY. Por tanto, se han tenido en cuenta métodos tanto cuantitativos como cualitativos que, a su vez, se han desglosado en cuatro factores, a saber: nivel de responsabilidad, competencias adscritas, solución de problemas y condiciones de trabajo.

Podemos concluir que todos los análisis llevados a cabo conducen a la misma conclusión: **el Género no es un determinante de la práctica retributiva actual**. Además, podemos afirmar que se trata de un patrón estable y transversal. Es decir, en GESTAMP, ceteris paribus, no existe brecha salarial entre mujeres y hombres.

6. COMPROMISO DE LA DIRECCION

La Dirección establece entre sus objetivos estratégicos, alineados con las políticas corporativas del Grupo Gestamp y la legislación vigente, la igualdad de trato y oportunidades, la no discriminación ni directa ni indirecta, el respeto a la diversidad y el desarrollo de aquellas medidas que faciliten la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, entendiendo como tales:

- Calidad de Empleo: fomentar el empleo sostenible y la calidad del contenido de nuestros puestos de trabajo, promoviendo la mejora continua de las competencias de nuestros profesionales.
- Conciliación de Vida Personal y Profesional: respetar el entorno personal y familiar de todas las personas trabajadoras buscando medidas que den respuesta a nuestras necesidades y consigan un correcto equilibrio entre ambos entornos.
- Igualdad de trato y Oportunidades: entre los hombres y las mujeres que configuran nuestra organización, con especial enfoque en:
 - Selección
 - Contratación y Compensación
 - Desarrollo Profesional
 - Comunicación
- Respeto a la Diversidad: formar y promover la no discriminación por razón de edad, estado civil, raza, religión, orientación, identidad o expresión sexual, o cualquier otra característica personal, física o social, entre todas las personas trabajadoras.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: formar y promover herramientas para la prevención y eliminación de todo tipo de acoso y en especial el acoso sexual y por razón de sexo y dar cauce a las denuncias o reclamaciones.
- Cumplimiento con la legislación vigente y políticas corporativas tales como el Código Internacional de Conducta Empresarial e Igualdad de Oportunidades, respeto Global en el Lugar de Trabajo y Política de Diversidad e Inclusión.

En esta línea, y dentro del marco de los Convenios Colectivos de aplicación a cada una de las sociedades, y como mandato de la legislación en esta materia se ha creado una Comisión de Negociadora formada por una parte la Empresa y por las organizaciones sindicales con la representación mayoritaria en los

convenios de aplicación al objeto de representar a las plantillas de los centros sin representación, encargada de iniciar los estudios y trabajos que sirvan para la definición de un Plan de Igualdad que integre aquellas acciones que puedan ser necesarias para dar contenido a la presente declaración.

Dirección de Recursos Humanos

7. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad comprende una serie de medidas y acciones evaluables cuyo desarrollo permitirá conseguir un avance en la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que definen el presente plan de igualdad son las siguientes:

- Está diseñado para la totalidad de la plantilla, no sólo para las mujeres y requiere de la implicación de toda la plantilla de la empresa, con independencia del puesto que se ocupe y el centro al que pertenezca.
- Dispone del compromiso asumido por la Dirección de que se garantizarán los recursos materiales y humanos necesarios para la implantación, vigilancia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.
- Transversaliza la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas propuestos en el Plan.
- Tiene carácter preventivo ante cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Es flexible, dinámico y permite modificaciones en las actuaciones concretas en función de los requerimientos de cada momento y/o situación siempre que se respeten los principios y objetivos del Plan.

7.1 Principios rectores del plan de igualdad

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de la Empresa hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la compañía son:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

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

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION DIRECTA POR RAZON DE SEXO

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION INDIRECTA POR RAZON DE SEXO

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO SEXUAL

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

PRINCIPIO DE PROHIBICION DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO

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

PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

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

PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras, siempre y cuando no vaya en contra de la Ley de Protección de Datos.

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLITICAS DE GÉNERO

Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, políticas y procedimientos de la compañía, incluyendo el acceso al empleo, promoción, formación, condiciones de trabajo y salario.

7.2 Definiciones

En este apartado se incluyen las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para una interpretación común de algunos términos relacionados con la Igualdad y contemplados en el plan.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres

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

(Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo.

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

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

(Art. 5 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

(Art. 6 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán discriminatorios en todo caso el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

(Art. 7 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Acciones positivas

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

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

(Art. 11 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

(Art. 44.1 Ley 3/2007)

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

(Art.28 Estatuto Trabajadores).

7.3 Estructura del plan de igualdad

Con el objetivo de conocer la situación de la empresa en cuanto a igualdad de oportunidades de hombres y mujeres se realizó un diagnóstico cuantitativo a través del análisis estadístico de la información y datos aportados por la empresa en materia de: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo ejercicio corresponsable de los derechos de las vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, salud laboral con perspectiva de género, mujeres víctimas de violencia de género y sensibilización y comunicación.

Así mismo se elaboró un diagnóstico cualitativo con el análisis de la información proporcionada sobre los procedimientos de gestión de RRHH, política de la empresa y comunicación.

Para completar la información cualitativa se realizaron una encuesta de opinión general a toda la plantilla de la empresa.

El informe de diagnóstico se presentó y fue aprobado por la Comisión de Igualdad y la Dirección de RRHH.

A partir de las conclusiones del diagnóstico y desde los puntos de mejora detectados, se desarrolla el presente programa de actuación en el que se establecen los objetivos a alcanzar y las medidas a desarrollar para conseguir dichos objetivos.

A través de la Comisión de Igualdad se realizará la vigilancia, seguimiento, evaluación y revisión de las acciones contempladas en el Plan y tras la finalización de mismo se especificará el grado de realización, los resultados conseguidos y su impacto en la empresa.

7.4 Partes que lo acuerdan

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado durante 2 meses bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Suscriben y firman este I Plan de Igualdad las siguientes partes:

- La Dirección de cada una de las sociedades integradas en dicho Plan
- La Federación Estatal de UGT Industria, Construcción y Agro
- La Federación Estatal de CCOO de Industria

7.5 Personas destinatarias

El presente Plan de Igualdad tiene como ámbito de aplicación a la totalidad de las plantillas con relación laboral ordinaria de las siguientes sociedades que firman parte del grupo Gestamp, durante todo su periodo de vigencia cualquiera que sea su modalidad contractual y jornada contratada. Igualmente será de aplicación al personal de Empresas de Empleo Temporal o de empresas auxiliares que presten sus servicios con contrato de puesta a disposición.

Las sociedades incluidas en el Plan son las siguientes:

- Gestamp Servicios, S.A.
- Gestamp Automoción, S.A.
- Acek Desarrollo y Gestión Industrial, S.L.
- Gestamp North Europe Services, S.L.
- Gestamp Ingeniería Europa Sur, S.A.
- Ingeniería Global Metalbages, S.A.

7.6 Vigencia del plan de igualdad

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan de Igualdad, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el presente Plan cuya vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2023.

8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

8.1 Objetivos generales

El Plan de Igualdad tiene como objetivo ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo, es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como la vigilancia, seguimiento, evaluación y revisión de los resultados.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad son:

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Asegurar ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución etc...

8.2 Objetivos específicos

De acuerdo al análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico se establecen los siguientes objetivos de acción en Igualdad:

- Generar una cultura empresarial de compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en toda la empresa.
- Difundir, concienciar y formar a toda la plantilla en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación.
- Asegurar que el acceso al empleo y la promoción se realizan en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres y que se facilitará el acceso de la mujer a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Mejorar la proporcionalidad entre mujeres y hombres en la plantilla general de la empresa, especialmente en aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres siempre y cuando dicha infrarrepresentación no sea derivada de la propia estructura del mercado laboral en dichas posiciones
- Propiciar medidas que permitan aumentar la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.
- Difundir e impulsar las medidas de conciliación y corresponsabilidad especialmente entre los hombres de la empresa.

- Promover la equidad salarial entre hombres y mujeres con categorías profesionales y niveles de responsabilidad de igual valor, en todos los conceptos salariales.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa y establecer un cauce para el tratamiento de denuncias y reclamaciones por acoso sexual y por razón de sexo para ello se va a elaborar y difundir un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la empresa, tanto en el lenguaje como en la comunicación visual.
- Incluir una guía de actuación para mujeres víctimas de violencia de género.
- Incluir medidas con perspectiva de género en Salud Laboral, incluidas las relacionadas con la maternidad y la lactancia.

9. ÁREAS DE ACTUACIÓN- OBJETIVOS, MEDIDAS Y DESARROLLO

A.- COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla de la empresa, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	Medida A.1.1- Comunicar y difundir el plan de Igualdad a toda la plantilla través de los medios acordados en la Comisión de igualdad.	RR.HH	Documento que acredite la comunicación a la totalidad de la plantilla.
	Medida A.1.2- Informar a las empresas colaboradoras de los compromisos adquiridos en materia de igualdad y que sea este un requisito indispensable a la hora de trabajar con cualquier proveedor o empresa subcontratada.	Compras	Documento que acredite la comunicación a las empresas colaboradoras.

B.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
---------------------	---------	--------------------------	-------------

Asegurar que los procesos de selección y contratación se garantiza la igualdad de trato y oportunidades	Medida B.1.1- Revisión del lenguaje e imágenes de las ofertas de empleo al objeto de que sean neutras y no sexistas.	RRHH	Muestreo anual de un 10% de las ofertas de empleo
	Medida B.1.2- Revisión de los requisitos de los puestos para asegurar que se adecuan a las funciones a desarrollar.	RRHH	Muestreo anual de un 10% de las ofertas de empleo
Aumentar contratación de mujeres en puestos con escasa representación para promover el equilibrio en la plantilla entre hombres y mujeres, siempre que esta representación no sea derivada de la propia estructura del mercado laboral .	Medida B.2.1 Disponer anualmente de datos desagregados de hombres y mujeres por cada departamento y/o áreas y categorías o puesto, para comprobar tendencia a equilibrio entre sexos.	RR.HH	Número de candidaturas Número de incorporaciones
	Medida B.2.2 Sensibilizar a todos los que intervienen en los procesos de selección, extendiendo este compromiso con la equidad entre mujeres y hombres a empresas y consultoras de selección externas que participen en el proceso.	Formación	Nº de personas formadas

C.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el sistema de clasificación profesional de la compañía.	Medida C 1.1 Identificar los criterios que se utilizan en la valoración de la clasificación profesional para verificar que cumplen los requisitos establecidos en el RD 902/2020	RR.HH	Informe a la Comisión de Igualdad sobre los criterios utilizados

D.- FORMACIÓN.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
Sensibilizar y formar en materia de igualdad trato de oportunidades a todo el personal de la empresa.	Medida D.1 .1: Formación en igualdad una vez al año a toda la plantilla. Se acordará en la Comisión de Igualdad qué formación dar cada año, incluidas las nuevas incorporaciones	Formación	Listado de participantes en la formación desagregado por sexo.
	Medida D.1 .2.- Formar en estereotipos de género a las personas responsables de los procesos de selección, contratación, formación, promoción, retribución y comunicación.	Formación	Listado de participantes en la formación desagregada por sexo.
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación	Medida D.2 .1.- Seguimiento de el plan de formación anual con perspectiva de género.	Comisión de Igualdad	Número y horas de formación recibida por mujeres y hombres que han recibido formación. por tipo de formación On line/presencial Dentro o fuera del horario laboral
Garantizar a las mujeres formaciones para su desarrollo profesional	Medida D.3 .1.- Programa Ejecutivo destinado a mujeres de alta Dirección (Promociona). Seguir aumentado número de mujeres participantes en el Programa e impulsar dicha participación a través de testimonios de mujeres que hayan participado en años anteriores en Gestamp.	RRHH	Número de mujeres que participan en programas de desarrollo ejecutivo

E.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de promoción	Medida E.1 .1.- Revisión del lenguaje y las imágenes de las vacantes	RRHH / Comunicación	Muestreo anual del 10% de las vacantes.
	Medida E.1 .2.- Revisión de los requisitos solicitados del puesto se adecuan a las funciones a realizar	RRHH	Muestreo Anual del 10% vacantes
Impulsar la promoción de mujeres.	Medida E.2 .1: Realización de encuestas para conocer las dificultades existentes que impiden el desarrollo profesional de las mujeres y determinar soluciones y medidas con los grupos afectados.	RRHH	Informe de los resultados de la encuesta

F.- CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
Garantizar que las condiciones de contratación cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades	Medida F.1 .1.- Seguimiento de las condiciones de contratación de la plantilla para verificar que no existen diferencias entre mujeres y hombres	RRHH	Número de mujeres y hombres por tipo de contrato, tipo de jornada y duración de la jornada por grupo profesional

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

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa.	Medida G.1 .1 Elaborar una guía de las medidas de conciliación disponibles	RRHH	La propia guía
	Medida G.1 .2 Publicitar la guía a través de una campaña de sensibilización las medidas de la empresa y las contempladas por ley para favorecer la conciliación y corresponsabilidad, haciendo hincapié en la posibilidad de disfrute entre la población masculina.	RRHH	Documento campaña sensibilización

H.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
Conseguir la equidad en la plantilla.	Medida H.1 .1 -Fomentar la presencia de candidaturas de ambos sexos en las vacantes de selección y promoción donde las mujeres estén infrarrepresentadas.	RR.HH	Nº de hombres y mujeres por departamento / área
	Medida H.1.2. - A igualdad de condiciones de idoneidad para el puesto, tendrá preferencia para la contratación o promoción el sexo infrarrepresentado en el Grupo Profesional de que se trate.	RR.HH.	Nº de promociones desagregadas por sexo, áreas o departamentos y grupos profesionales.

I.- RETRIBUCIONES.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa	Medida I.1.1: Seguimiento anual del registro salarial por grupo profesional y concepto salarial.	RRHH	El propio registro salarial anual de cada empresa
	Medida I.1.2: Revisar la política de objetivos variables, bonus. Analizar los criterios utilizados para su implementación	RRHH	Informe de los criterios de la política de objetivos variables y bonus. Informe de la media de los complementos variables y bonus por empresa y grupo profesional y número de personas que lo reciben desagregada por sexo
	Medida I.1.3: Realizar la auditoria salarial, según se establece en el RD 901/2020 y 902/2020. <ul style="list-style-type: none"> • Valoración de puestos de trabajo del mismo valor • Informe de la auditoria salarial completa 	RRHH	Informe preliminar de la valoración de puestos por empresa. Informe de la auditoria salarial por empresa, al año de la entrada en vigor del RD 902/2020
	Medida I.1.4: Implementación y seguimiento del plan de acción para eliminar las diferencias retributivas detectadas en la auditoria retributiva, ejemplo de acción: incrementar un 1% por encima de lo que marque el convenio de aplicación a todas las mujeres que se haya detectado diferenciales salariales por el hecho de ser mujer.	RRHH	Listado de categorías o puestos con diferencia salarial /Incremento convenio aplicación/Incremento total.

J.-PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
Prevenir la discriminación sexual y/o por razón de sexo.	Medida J.1.1 Negociar y acordar un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo en la Comisión negociadora del plan de igualdad.	Comisión negociadora del Plan de Igualdad.	El protocolo acordado y firmado.
	Medida J.1 .2 Difundir el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad.	RRHH	Lista de distribución.
	Medida J.1.3 Registrar el número de casos de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo y la finalización de cada proceso. Se realizará asegurando la confidencialidad de todos los datos de las personas implicadas.	Comisión Instructora designada para la investigación de los casos que se puedan dar.	Número de denuncias presentadas/ nº de denuncias comunicadas/ medidas adoptadas en cada denuncia.

K.-LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.	Medida K.1.1 -Solicitar a todo el personal de la empresa la redacción de los nuevos documentos con lenguaje e imágenes inclusivas.	Comunicación	Nº de documentos modificados.
	Medida K.1.2 -Elaborar un manual de estilo no sexista de comunicación, que sea accesible para todos los empleados.	Comunicación / RRHH	El propio manual editado.

L.-DERECHOS LABORALES MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
Difundir e implementar una Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección contra la Violencia de género.	Medida L.1.1 Elaborar una guía con las medidas que la Ley 1/2004 tiene recogidas para mujeres víctimas de violencia de género incluyendo las mejoras negociadas y acordadas en este plan de igualdad.	Comisión negociadora del Plan de Igualdad.	La Guía acordada y firmada.
	Medida L.1 .2 Difundir la Guía a toda la plantilla de la entidad.	RRHH	Lista de distribución.
	Medida L.1.3 Recoger, de forma general, el nº de casos de trabajadoras víctimas de violencia de género y las medidas solicitadas. Se realizará asegurando la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas.	Comisión Instructora designada para la investigación de los casos que se puedan dar.	Listado de nº de casos y nº de medidas activadas.

J.-MEDIDAS PARA LA SALUD LABORAL.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
<p>Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.</p>	<p>Medida J.1.1. Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a la plantilla, en función de su género (psicosociales, trastornos musculoesqueléticos, estrés, acoso sexual y por razón de sexo, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la menopausia...).</p>	<p>H&S</p>	<p>Número de medidas impulsadas con perspectiva de género. Información de las bajas por IT, accidentes laborales o enfermedades profesionales desagregadas por sexo.</p>
	<p>Medida J.1.2. Riesgo durante el embarazo o lactancia: El comité de seguridad y salud previo informe del Servicio médico y del técnico de prevención, analizará los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.</p>	<p>H&S</p>	<p>Adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos.</p>

10. Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.

10.1 Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en este reglamento y así lo decida la comisión de seguimientos, evaluación y revisión del plan de igualdad.
- Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y seguridad Social o de una resolución judicial.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del plan de igualdad.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

10.2 Comisión paritaria de seguimiento del Plan de Igualdad

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión paritaria de seguimiento, evaluación y revisión del Plan, en adelante Comisión de Igualdad, que será la encargada de velar para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión de Igualdad será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan, así como de la revisión si fuera necesaria.

10.2.1 Composición de la Comisión de seguimiento

La Comisión de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 4 personas: 2 por parte de la empresa y 2 a elegir por parte de las organizaciones sindicales con la representación mayoritaria en los convenios de aplicación. Todas las personas han tenido que formar parte de la Comisión Negociadora del plan de este plan de igualdad con la excepción de que alguna tenga que ser sustituida según el siguiente punto (10.2.2).

A la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad, las personas que integrarán la Comisión de seguimiento son:

- a) Por la Empresa: Juan Manuel Solano y María Alonso
- b) Por los trabajadores: Elena Martínez Vidal (UGT) y Eva Madrigal (CCOO)

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

10.2.2 Sustituciones

Las personas que integren la Comisión de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Igualdad, que será la encargada de levantar acta de la sustitución, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En

cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

10.2.3 Funciones de la Comisión de Igualdad

Entre otras, la Comisión de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la empresa y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

10.2.4 Funcionamiento de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días. En dicho correo se adjuntará la información necesaria para dicha reunión.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguna de las personas de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Conocimiento por parte de algunas personas de la Comisión de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas integrantes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

10.2.5 Medios disponibles

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones si se realizan de forma presencial.
- Material preciso.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas integrantes de la Comisión y de las personas asesoras de la RLT.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación legal de las personas trabajadoras.

11. Procedimiento de modificación del Plan y de resolución de las discrepancias.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión Negociadora, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de las sociedades dentro del ámbito de aplicación del Plan.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.