

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE
PRODUCTOS, S.L.



aludium

Handwritten signature: A. B.

Handwritten signature: M. C. L.

Handwritten signature: J. B.

Handwritten signature: J. S.

Handwritten signature: J. P.

Handwritten signature: J. M.

Handwritten signature: J. L.

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	3
	PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	3
2.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	5
3.	COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
4.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD	7
5.	PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	8
	PERFIL DE LA PLANTILLA	8
	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	10
	CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL.....	12
	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	14
	PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN	15
	AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN.....	16
	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	27
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	29
	VIOLENCIA DE GÉNERO	29
	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	30
6.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	31
	OBJETIVOS GENERALES.....	31
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	31
7.	TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS.....	33
8.	FICHAS DE MEDIDAS POR EJES	36
	EJE 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	36
	EJE 2: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL.....	38
	EJE 3: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	41

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL	41
EJE 5: FORMACIÓN.....	45
EJE 6: RETRIBUCIONES	48
EJE 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	49
EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	51
EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	53
EJE 10: VIOLENCIA DE GÉNERO.....	527
9. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES	59
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	62
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	63
11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.....	64
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	65



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top center and several smaller ones below it.

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de **planes específicos de igualdad** en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad de ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS, S.L.**

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Aludium se creó en 2015, pero las instalaciones que componen la compañía tienen una historia más extensa que se remonta a más de 60 años. Fundadas como laminaciones independientes, Alicante, Amorebieta y Castelsarrasín se unieron como parte de la misma entidad corporativa en 1999. Durante décadas, los laminadores han sido modernizados para ampliar sus capacidades.

MISIÓN

Aludium es un proveedor líder en soluciones de aluminio para los mercados Industrial y de distribución en Europa. Fabrican bobinas y chapas para el mercado de edificios y construcción, aplicaciones industriales, brillo y decoración, closures (tapones) y envases para cosmética.

Castelsarrasín

(Incl)

[Signature]

[Signatures]

[Signature]

[Signature]

Los clientes de Aludium pueden confiar en sus cortos plazos de fabricación, calidad fiable, suministro de última generación y una capacidad logística excelente. Su objetivo es convertirse en el proveedor mundial de referencia para sus clientes.

VALORES

Su núcleo de valores es:

- Las personas son lo primero
- Integridad Personal
- Excelencia en el Desempeño
- Pasión

Las personas son lo primero

- Cultura diversa e inclusiva donde todas las personas se sienten comprometidas, y ofrecen lo mejor de sí mismos.
- Nada aporta más valor al negocio que los equipos bien gestionados. La seguridad es la base de todas sus acciones.
- Autodeterminación, emprenden sus ideas.

La integridad nunca se compromete.

- La ética es parte de su negocio.
- No hagas a los demás lo que no te gustaría que te hicieran a ti.
- Alcanzan sus objetivos sin atajos.

Excelencia en el desempeño orientados al resultado

- Compiten en el mercado de manera sostenible.
- La mejora continua es su motor de desarrollo.
- Su esencia: Indicadores claros, comunicación abierta e implicación financiera.
- Lo que tengas que hacer...¡hazlo ya! No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy.
- No esperes a que alguien venga solucionar tu problema

Excelencia en el Desempeño

Integridad

Las personas son lo primero

Excelencia en el Desempeño

Integridad

Las personas son lo primero

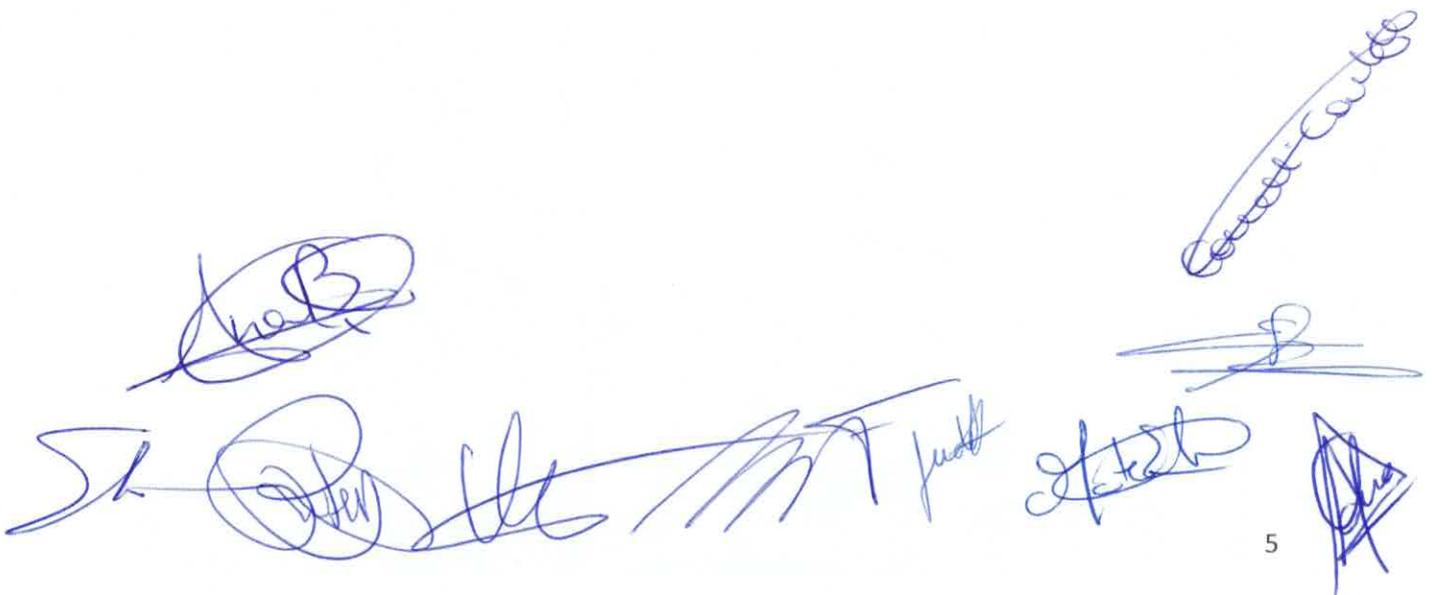
2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a **toda la plantilla y todos los centros de trabajo de ALUDIUM**, siendo estos los siguientes:

- **Centro de trabajo de Alicante:** Avinguda d'Elx, 109, 03008 Alacant
- **Centro de trabajo de Amorebieta:** B^a Iburguren s/n, 48340 Amorebieta (Vizcaya)

Para alcanzar los objetivos de este Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de **vigencia de 4 años** a contar desde su firma **(2025-2029)**.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with horizontal lines underneath.

3. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

ALUDIUM firmó a fecha de 23 de mayo de 2022, el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, **ALUDIUM** conformó el 30 de septiembre de 2022 una **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, compuesta por 10 personas: 5 en representación de la plantilla y 5 en representación de la empresa.

La Comisión Negociadora tiene como **funciones** principales:

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



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right. The signature on the right is written vertically and reads "Caudal de la".

4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es acordado tanto por la empresa como por representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores a través de la **Comisión Negociadora de ALUDIUM**. Está Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres realizado y ha aprobado mediante negociación el presente Plan de Igualdad.

Las personas que la integran son:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN LA EMPRESA	PARTE SOCIAL/PARTE EMPRESARIAL
CONCHI CASTELLÓ PÉREZ	Directora de Recursos Humanos Planta Alicante	Parte empresarial
MAITE FRANCO RAMOS	Responsable de Desarrollo Planta Amorebieta	Parte empresarial
ANA GUIL AMBROSIO	Analista Financiera Planta Alicante	Parte empresarial
ELENA POVEDA GARCIA	Técnico de Recursos Humanos Planta de Alicante	Parte empresarial
ANA BELEN SANTA BERNAL	Responsable Área Nóminas Corporativa	Parte empresarial
MAITE ETXEITA GORRITXATEGI		Parte social Comité empresa (LAB)
SONIA DE LAMO HUERTAS		Parte social Comité empresa (CCOO)
JUDIT MARTIN BAUTISTA		Parte social Comité empresa (UGT)
RUBEN PEREDA ORTIZ		Parte social Comité empresa (UGT)
OLATZ RUIZ PÉREZ		Parte social Comité empresa (CCOO)

Conchi Castelló
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

5. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

PERFIL DE LA PLANTILLA

En el caso de la plantilla de ALUDIUM, observamos que se trata de una plantilla altamente masculinizada que ha contado a lo largo del periodo de análisis con un total de 756 hombres y 192 mujeres. Dado que se trata de un sector de tradición masculina, podemos concluir que esto es una muestra de segregación horizontal.



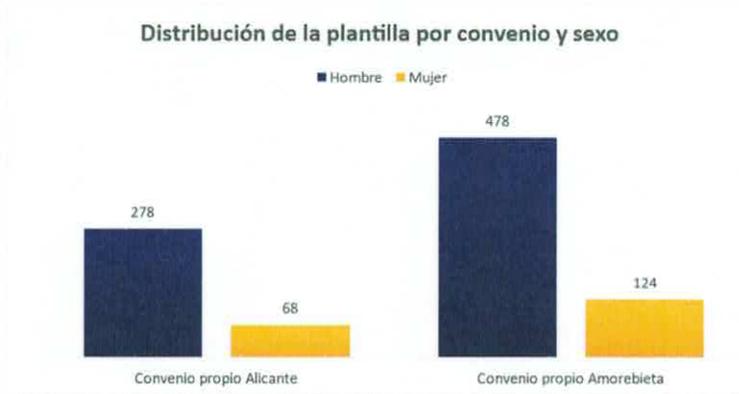
A fecha 31 de diciembre de 2022 se observa que la plantilla se reducía en 76 hombres y 43 mujeres. La empresa informa que el 1 de enero de 2023 comenzó un nuevo ERTE, y por ese motivo todas las personas con contratos de duración determinada ya no formaban parte de ALUDIUM a fecha de 31 de diciembre. Esto nos ofrece información acerca del tipo de trabajo realizado en ALUDIUM, que muestra picos de producción. En consecuencia, dependiendo de la carga de trabajo se realizan contratos con una **duración determinada o de carácter fijo discontinuo**. Por sexos, se observa que el número de personas que son fijas a lo largo del año se encuentra más equilibrado que el total.

Analizando la plantilla total a lo largo de todo el periodo, se observa en porcentajes que hay un **80% de hombres frente a un 20% de mujeres**, concluyendo que estamos ante una plantilla masculinizada¹.

¹ Se considera que una plantilla está equilibrada cuando se encuentra entre los porcentajes de 40%-60%. Es decir, cuando el número de hombres o mujeres superase el 60%, hablaríamos de una empresa masculinizada o feminizada.

En ALUDIUM la plantilla se distribuye en dos centros de trabajo principalmente: Alicante y Amorebieta. Se observa que la mayor parte de la plantilla se ubica en el centro de Amorebieta, con un 63% de la plantilla masculina (478 hombres) y un 64% de la plantilla femenina (124 mujeres). **Por sexos**, se observa que ambos centros se encuentran muy masculinizados.

Dado que la plantilla se encuentra distribuida en dos centros de trabajo, se observa que existen dos convenios de aplicación según el ámbito geográfico en el que se ubica cada uno de los centros: Convenio colectivo propio de Alicante y Convenio Colectivo propio de Amorebieta.



Según datos aportados, la edad promedio de la plantilla es de 44,1 años. Así, la **edad promedio de las mujeres es 41,5 años y la de hombres de 44,8 años**. Por lo que se observa que, las mujeres tienen un promedio de aproximadamente 3 años inferior al de los hombres.



En relación a los datos proporcionados, la **antigüedad promedio** de la plantilla es de 13,2 años: para las mujeres es de 8,5 años, para los hombres es de 14,3 años. Por lo que se observa una diferencia en la antigüedad favorable a los hombres de casi 6 años de edad. Esto denotaría que los hombres de ALUDIUM cuentan con una mayor trayectoria en la empresa.

Conciliación

Trab

[Handwritten signature]

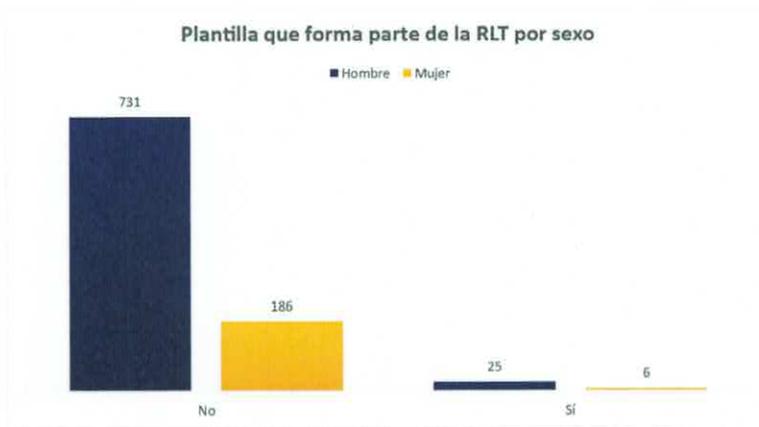
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Con respecto a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT de ahora en adelante), se observa que ALUDIUM cuenta una RLPT masculinizada compuesta por 25 hombres y 6 mujeres.



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En un análisis por niveles jerárquicos, se observa que existen 5 niveles jerárquicos:

- Dirección
- Mandos intermedios
- Personal Cualificado
- Personal Técnico
- Personal no Cualificado



Como se observa en los gráficos los niveles jerárquicos de mayor responsabilidad están gestionados por hombres en su mayoría, siendo solo 1 mujer la que se ubica en el nivel de “Dirección”, que se encuentra casi masculinizado al 100%. Esto demuestra que **existe segregación vertical en ALUDIUM en el nivel de “Dirección”, nivel más alto en la jerarquía de la empresa.**

Los departamentos masculinizados al 100% incluyen los departamentos de dirección, indicando la existencia de segregación vertical.

ALUDIUM cuenta con un total de 247 puestos de trabajo. En general se observa que la mayoría de los puestos son unipersonales o bipersonales, por lo que esto distorsiona los datos a la hora de analizar la segregación horizontal en la empresa.

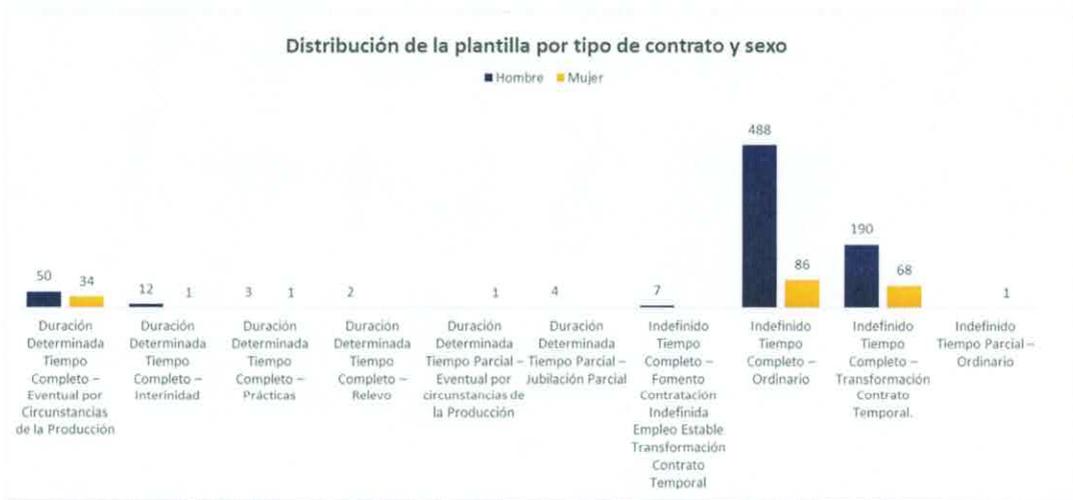
El puesto que más personas de la plantilla acumula es el de “Pol. A Fundición” con un total de 62 personas (51 hombres y 11 mujeres). A este puesto le siguen los de “Pol. A Acabados” con 57 personas (52 hombres y 5 mujeres), “Port. Basculero” con 31 personas (29 mujeres y 2 hombres) y “Pol. A Frío” con 28 personas (27 hombres y 1 mujer). El resto de los puestos no superan las 25 personas.

Al existir una clasificación tan pormenorizada y un alto número de puestos unipersonales y bipersonales **no se puede determinar la existencia de segregación horizontal dentro de la empresa en base a los puestos de trabajo.**

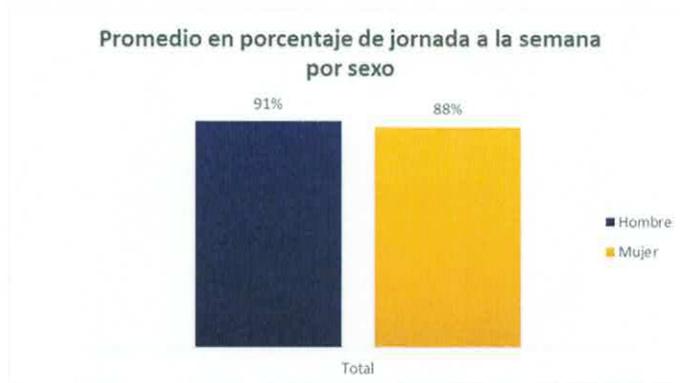
[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a large signature at the top right and several others below.]

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

Los datos aportados por la empresa muestran que casi **toda la plantilla cuenta con un contrato indefinido a tiempo completo (678 hombres y 154 mujeres)**, mostrando que la empresa otorga de gran estabilidad laboral y económica a la plantilla.



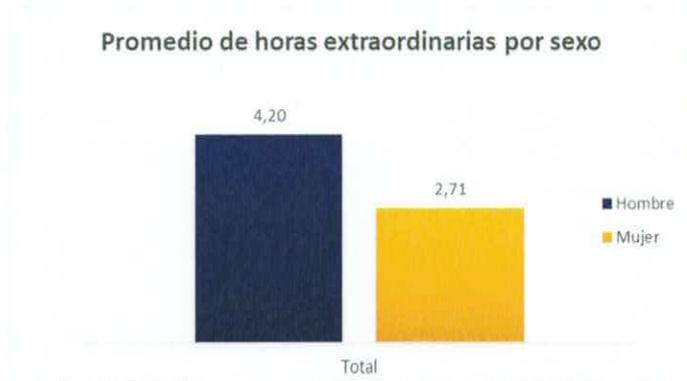
El porcentaje promedio de jornada por sexos indica **una pequeña diferencia a favor de los hombres**, que realizan el 91% de la jornada frente al 88% de jornada promedia que realizan ellas.



Analizando las horas de jornada semanal por sexos, se observa que las jornadas inferiores a 36 horas que corresponden con mujeres, son en su mayoría de puestos administrativos, indicando la existencia de segregación horizontal.

Como conclusión **resaltar que existe una feminización de las jornadas parciales, realidad de las mujeres que suele responder a factores como la conciliación laboral-familiar que ellas realizan, que suele recaer sobre ellas.**

En la empresa se realizan horas extraordinarias. Analizando por sexos las diferencias en el promedio de horas extraordinarias se observa que ellos realizan un promedio de casi el doble, con 4,2 horas frente a 2,71 de ellas.

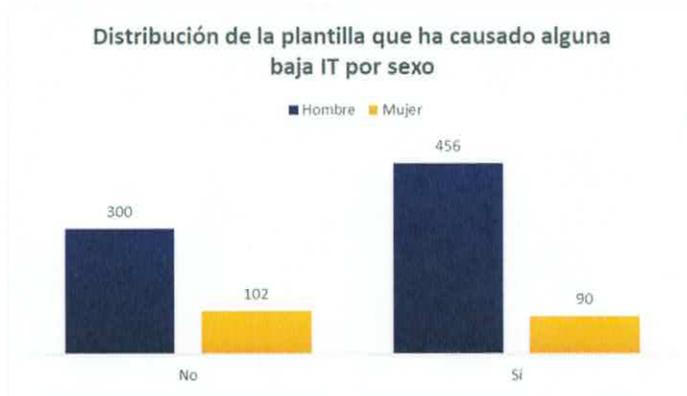


ALUDIUM no cuenta con sistema de teletrabajo estandarizado, aunque en ocasiones el personal de oficinas puede teletrabajar por situaciones puntuales. Tampoco están contempladas políticas de desconexión digital.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de ALUDIUM no ha sido elaborado con perspectiva de género, pues la variable sexo no se ha contemplado en su redacción, de manera que no se tienen en cuenta las características biológicas y psicológicas particulares de cada sexo que se exponen a diferentes tipos y grados de riesgo.

También se recomienda la revisión del Plan de Prevención de Riesgos para realizar un uso de formas del lenguaje no sexista, evitando las fórmulas generalizadas del masculino genérico.

A lo largo del periodo de análisis han pedido la baja temporal un total de 456 hombres (de 756) y un total de 90 mujeres (de 102):



Carolina

[Handwritten signatures and initials]

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ALUDIUM dispone de un protocolo del proceso de selección de personal que ha sido revisado por los diversos departamentos de la empresa, no solo los de calidad y recursos humanos. Los sistemas de reclutamiento utilizados por la empresa son:

- Convocatorias Internas
- Publicación de ofertas en redes
- Consultoría / ETT

Los canales a través de los cuales se realizan las comunicaciones durante los procesos de selección son:

1. Mail
2. Redes relacionadas con procesos de selección (Ejemplo: LinkedIn)
3. Consultorías y ETT

ALUDIUM informa que se **publican las vacantes disponibles de manera interna, aunque solo para aquellos puestos que vienen establecidos en los convenios** de aplicación de la empresa. Los métodos utilizados para seleccionar al personal contemplan una serie de pruebas eliminatorias:

- a. Criba curricular, con respecto a requerimientos académicos, y experiencia requerida para el puesto.
- b. Llamada telefónica
- c. Entrevista personal con Recursos Humanos

La empresa informa que detecta ciertas barreras externas y sectoriales para la incorporación de mujeres en puestos operacionales, de las áreas de operación y mantenimiento, pues suele haber pocas mujeres con la formación requerida que postulan a estas posiciones, y apenas hay mujeres matriculadas en las universidades e institutos de formación profesional que estudien ramas de mecánica, electricidad o electrónica, lo que dificulta la búsqueda de talento femenino en estas áreas.

De la misma manera, también se detectan áreas feminizadas dentro de la empresa: el área de finanzas. ALUDIUM informa que en los procesos de selección el mayor número de personas

candidatas son mujeres, lo que ha llevado a que en la mayoría de los casos el perfil contratado sea femenino.

En el año 2023 ha habido un total de 128 altas, siendo 39 de ellas femeninas y 89 masculinas, como muestra el gráfico siguiente:



Con respecto a los ceses, en el año 2022 hubo un total de 60 ceses masculinos frente a 13 ceses femeninos:



PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

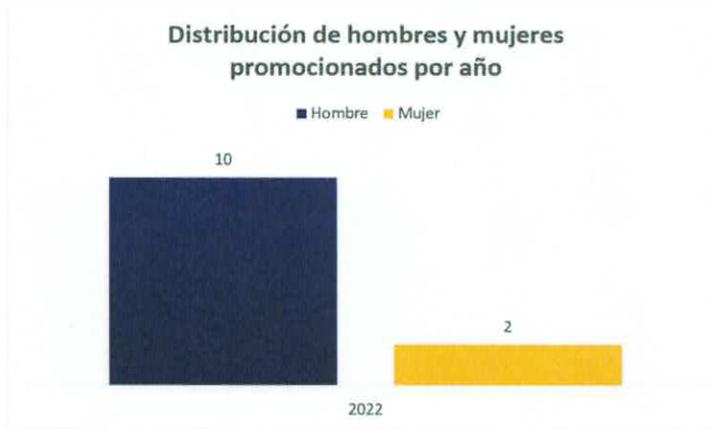
En ALUDIUM se dispone de un programa de evaluación del desempeño, aunque solo se utiliza para personal de función directiva (PFD). Consiste en la definición de unos objetivos a principio de año, sobre los que se va haciendo un seguimiento y finalmente valorados a final de año. De esta manera, se evalúan, por un lado, los objetivos alcanzados desde la visión estratégica de la empresa y por otro, los objetivos alcanzados a nivel individual.

ALUDIUM cuenta con planes de carrera existentes que consisten en identificar necesidades formativas, técnicas, comerciales, financieras, y competenciales, para el desarrollo de las personas. Van dirigido a las personas con potencial de desarrollo según la evaluación del desempeño y la revisión anual de empleados/as, "people review".

La empresa informa que las vacantes de promoción se comunican al personal de la empresa, principalmente a través del mail y la APP interna, así como de los tabloneros de anuncios.

Las personas que intervienen en la promoción interna son el/la mánager del área pertinente, así como el departamento de Recursos Humanos. Estas personas que intervienen **cuentan con formación en sensibilización de género**. ALUDIUM no cuenta con un **protocolo de promoción interna** establecido.

Según datos aportados por ALUDIUM, en el último año **han promocionado 12 personas de la empresa, 10 hombres y 2 mujeres**. Por sexos, se observa que las promociones se encuentran masculinizadas en la empresa.



AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN

Vigencia de la auditoría: La auditoría realizada tiene la misma vigencia que el presente plan de igualdad, teniendo que elaborar una nueva conjuntamente a la elaboración del diagnóstico de situación del siguiente plan.

Para el diagnóstico de la situación retributiva se ha llevado a cabo el análisis de la siguiente documentación:

- **Sistema de clasificación de puestos de la empresa:** la empresa dispone de un sistema de valoración de puestos de trabajo siguiendo la metodología y herramienta oficial establecida por el Instituto de la Mujer.
- **Política salarial:** condiciones retributivas recogidas en el convenio colectivo de aplicación y de forma independiente a este.
- **Registro retributivo:** a la fecha de realización de este diagnóstico, ALUDIUM dispone de un registro salarial actualizado correspondiente al año natural 2023, por lo que se partirá de los datos retributivos en él contenidos.
- **Convenio colectivo:** a la plantilla de ALUDIUM le aplican dos convenios colectivos: Convenio colectivo propio de Alicante y Convenio Colectivo propio de Amorebieta.
- **Otros factores desencadenantes de posibles diferencias retributivas:** análisis de otros factores y variables que puedan influir en desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

Aludium dispone de un sistema de valoración de puestos de trabajo de igual valor de aplicación para la totalidad de la plantilla. Se trata de un procedimiento mediante el cual se determina el valor de un puesto de trabajo respecto a los perfiles profesionales que conforman el organigrama y se centra en describir el puesto dentro de la compañía en relación a otros puestos similares, para después evaluarlo o calificarlo.

Dicho valor o posicionamiento se determina en función a los requisitos y las responsabilidades que asume la persona trabajadora, así como el impacto estratégico de sus actuaciones en los resultados de la organización.

Uno de los factores desencadenantes de las desigualdades retributivas en las empresas es la discriminación indirecta por una incorrecta valoración de puestos de trabajo. Si el sistema de clasificación de puestos y el valor económico que le otorgamos a cada uno de ellos, incluyendo los complementos que tienen asociados, no se realiza con perspectiva de género agrupando los puestos de igual valor en el mismo nivel o categoría, pueden producirse discriminaciones indirectas hacia las mujeres en la retribución (brecha salarial).

A la hora de definir el valor del puesto de trabajo se realiza una agrupación de los distintos puestos de trabajo existentes en la compañía, en base a criterios comunes y a diferentes niveles.

Alicante

La importancia de establecer una correcta valoración de los puestos de trabajo reside en poder definir con posterioridad una correcta política retributiva, así como un sistema de compensaciones laborales y beneficios. Por otra parte, conocer los puestos de trabajo que son de igual de valor con perspectiva de género, permite detectar y evitar la existencia de brecha salarial entre mujeres y hombres y trazar planes de promoción objetivos, justos y libres de discriminación.

Para garantizar la equidad y objetividad a la hora de valorar los puestos de trabajo en una organización, es necesario establecer una metodología analítica y cuantitativa que permita determinar una distribución por categorías de los diferentes puestos que existen.

Además, se debe garantizar que los puestos englobados en cada categoría son de igual valor para lo cual es imprescindible proceder a un análisis desde la perspectiva de género con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación. Para ello, deben aplicarse los criterios de adecuación (a la actividad a desempeñar), totalidad (teniendo en cuenta todas las condiciones sin invisibilizar o infravalorar ninguna) y objetividad (evitando estereotipos y sesgos de género).

El procedimiento utilizado para la elaboración de los puestos de trabajo de Aludium es el **Sistema de Valoración de Puestos de trabajo propuesto por la Dirección General del trabajo del Ministerio de Trabajo y de economía social**, con el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad (publicado en abril del 2022).

El uso de este sistema asegura el cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuya finalidad es detectar diferencias salariales que puedan ser “discriminatorias”, es decir, que se dé una falta de correspondencia entre el salario percibido y el valor aportado por cada puesto de trabajo.

La herramienta del Ministerio ha tomado como referencia, entre otras, a la Organización Internacional del Trabajo, OIT, la cual recomienda el uso del sistema de puntos por factor para llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo, puesto que es uno de los métodos más objetivos.

Esta herramienta que proporciona el Ministerio se basa en datos cuantitativos, y para determinar el valor de cada puesto dentro de la empresa los factores que inciden en cada uno de ellos, agrupándolos en grandes «Categorías», conforme a la clasificación que establece el artículo 28.1 del ET y el artículo 4.2 del R.D. 902/2020, de 13 de octubre.

Cada categoría estará subdividida en «grupos», y estos a su vez en «factores». A cada uno de estos factores se le otorga un valor concreto, que sumará puntos cuando se valore el puesto de trabajo. Algunos factores se desagregan en «subfactores». Existen «niveles» que serán determinados, a través de una asignación de puntos, por la frecuencia e intensidad, o bien la probabilidad y severidad con que se dan cada uno de los subfactores, es decir, los elementos en los que se basa la valoración, para cada puesto.

A continuación, se indica el listado de Categorías, con sus correspondientes factores y subfactores:

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) POSICIÓN CONTINUADA Y POSTURAS FORZADAS

A.2.2) MOVIMIENTOS REPETITIVOS

A.2.3) ESFUERZO VISUAL

A.2.4) ESFUERZO AUDITIVO

A.2.5) OTROS TIPOS DE ESFUERZO FÍSICO

A.3) ESFUERZO MENTAL

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN

A.5.2) RESPONSABILIDAD DE SUPERVISIÓN DE RESULTADOS Y CALIDAD

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) RESPONSABILIDAD SOBRE EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS

A.6.2) RESPONSABILIDAD ECONÓMICA

A.6.3) RESPONSABILIDAD SOBRE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

A.7) AUTONOMÍA

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B1.) ENSEÑANZA REGLADA

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C1.) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C1.1) PROCEDIMIENTOS, MATERIALES, EQUIPOS Y MÁQUINAS

C1.2) COMPETENCIAS DIGITALES

C1.3) GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

C1.4) CONOCIMIENTO O DOMINIO DE IDIOMA EXTRANJERO

C1.5) FORMACIÓN NO REGLADA

C1.6) EXPERIENCIA

C1.7) ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS

C2). APTITUDES

C2.1) DESTREZA

C2.2) MINUCIOSIDAD

C2.3) APTITUDES SENSORIALES

C2.4) CAPACIDAD PARA PLANEAR IDEAS Y SOLUCIONES

C3). HABILIDADES SOCIALES

C3.1) CAPACIDAD COMUNICATIVA

C3.2) CAPACIDAD EMOCIONAL

C3.3) CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

 **D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO**

D1) ENTORNO

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

D1.1) CONDICIONES FISICAS

D1.2) CONDICIONES PSICOSOCIALES

D2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

D2.1) HORARIOS DESCANSOS Y VACACIONES

D2.2) DESPLAZAMIENTOS Y VIAJES

En función a estas definiciones y a sus ponderaciones, y según el grado requerido por la posición, se ha asignado una puntuación a cada posición realizando el sumatorio de puntos obtenidos en cada uno de los factores evaluados para establecer el valor total de la posición y su comparativa con el resto de las posiciones existentes en la organización.

Para el análisis de cada uno de los puestos se ha partido de las descripciones de puestos de trabajo existentes en la organización.

Análisis por niveles de puestos de igual valor

Para este estudio se han analizado los promedios y medianas del **salario base**, la totalidad de los **complementos salariales**, **complementos extrasalariales** y el **salario total** en base al sistema de valoración de puestos de trabajo.

Para ello, se han tomado de referencia los importes efectivos referentes al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023. Para el periodo se cuenta con un **total de 770 hombres y 165 mujeres**, con 1.299 y 373 situaciones contractuales.

En la siguiente tabla se presentan los **promedios totales** de los diferentes conceptos analizados, detectándose la existencia de diferencias salariales en la totalidad de estos: salario base (25%), complementos salariales (43%), complementos extrasalariales (33%) y retribución total (32%).

Brechas salariales por conceptos retributivos (media)	
Concepto retributivo	Brecha salarial global
Salario base	25%
Complementos salariales	43%

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

Complementos extrasalariales	33%
Retribución total	32%

En el caso de la **mediana de los totales**, se observa que la brecha del salario base aumenta hasta un 38%. En el resto de concepto salariales, la brecha salarial aumenta también hasta un 60% en los complementos salariales, un 69% en los extrasalariales, y un 36% en la total.

Brechas salariales por conceptos retributivos (mediana)	
Concepto retributivo	Brecha salarial global
Salario base	38%
Complementos salariales	60%
Complementos extrasalariales	69%
Retribución total	36%

Si analizamos todos los conceptos salariales totales por escalas según la Valoración de Puestos de Trabajo, los resultados en la media son los siguientes:

Brechas salariales por conceptos retributivos y VPT (media)				
Escala por VPT	Salario base	Complementos salariales	Complementos extrasalariales	Brecha salarial global
ESCALA 01	82%	81%	87%	82%
ESCALA 02	100%	100%	100%	100%
ESCALA 03	-73%	-209%	-54%	-99%
ESCALA 04	16%	0%	-10%	9%
ESCALA 05	7%	46%	55%	23%
ESCALA 06	17%	52%	73%	32%

Sh

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

ESCALA 07	14%	-1%	-864%	-4%
ESCALA 08	-15%	11%	97%	15%
ESCALA 09	45%	75%	96%	63%

Si analizamos todos los conceptos salariales totales por escalas según la Valoración de Puestos de Trabajo, los resultados en la mediana son los siguientes:

Brechas salariales por conceptos retributivos y VPT (mediana)				
Escala por VPT	Salario base	Complementos salariales	Complementos extrasalariales	Brecha salarial global
ESCALA 01	96%	97%	84%	95%
ESCALA 02	100%	100%	-	100%
ESCALA 03	-213%	-1698%	-	-321%
ESCALA 04	22%	18%	-4%	20%
ESCALA 05	-3%	49%	31%	30%
ESCALA 06	15%	68%	100%	18%
ESCALA 07	11%	16%	-	1%
ESCALA 08	0%	2%	100%	-20%
ESCALA 09	46%	-41%	100%	25%

Vertical signature

Signature

CONSIDERACIONES GENERALES

- En el período de estudio la plantilla ha estado formada por 770 trabajadores y 165 trabajadoras. Analizándolo por situaciones contractuales, las situaciones masculinas ascienden a 1.299, y las femeninas a 373. Supone una **masculinización en la proporción de hombres y mujeres**, representando los trabajadores el 74,8% y las trabajadoras el 17,6% del total de la

Sh

Signature

Multiple signatures

Signature

plantilla. Los porcentajes según las situaciones contractuales son del 77% masculinas, y del 22,3% femeninas.

- Es necesario tener presente la naturaleza de la actividad del sector en las que ALUDIUM realiza sus actividades para poder entender las condiciones laborales que motivan las diferencias salariales observadas como son la **temporalidad** de las contrataciones, la **parcialidad** de las jornadas, además de la **segregación horizontal**, por ejemplo, las posiciones o en la que la presencia de hombres es mayoritaria.

- La segregación horizontal, también repercute a su vez en la **segregación vertical** y en la ocupación de puestos mejor valorados, por ejemplo, los puestos directivos. De la misma manera, la **segregación horizontal** repercute sobre la percepción de ciertos complementos salariales tradicionalmente asociados al hombre, como son la nocturnidad, la disponibilidad, la turnicidad o las horas extras. **La distribución de la plantilla en las agrupaciones de igual valor** muestra que en las posiciones cualificadas son mayoritariamente ocupadas por mujeres, mientras que los puestos de mando y puestos no cualificados son mayoritariamente ocupados por hombres.

- La gran mayoría de los **complementos se encuentran establecidos según los convenios colectivos de aplicación**, por lo que son criterios negociados, objetivos y demostrables que no incurren en la posibilidad de criterios discriminatorios de adjudicación.

- Para aquellos **complementos que no se encuentren explícitamente definidos en el convenio colectivo de aplicación o que puedan incurrir en juicios de valor subjetivos o personales**, y por ende en situaciones discriminatorias, se recomienda la revisión y establecimiento de una política por escrito, transparente y accesible a toda la plantilla.

- Sin olvidar lo señalado en el segundo punto de este apartado, si se analiza la hipotética situación de **equiparar las condiciones de parcialidad de jornada y temporalidad de los contratos, las diferencias salariales descienden notablemente** demostrando la correlación entre las brechas y las situaciones contractuales, y no atendiendo a razones de sexo.

CONCLUSIONES

1. Se ha llegado a la conclusión de que, en ALUDIUM, por el sector de la compañía y la naturaleza de los puestos desempeñados, **debe ser analizada en términos de promedios y medianas equiparados**, debido al alto número de contrataciones de duración determinada que responden a la duración de los proyectos.

Carolina Caraballo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Multiple signatures]

[Signature]

2. La **asignación de los complementos salariales responde a criterios objetivos y cuantificables** establecidos mayoritariamente en los convenios colectivos y políticas salariales de la empresa.
3. **Las brechas y diferencias salariales detectadas en ALUDIUM se deben a las siguientes situaciones:** (a) la existencia de segregación vertical en la empresa, que aumenta los promedios masculinos en comparación con los femeninos; (b) la existencia de segregación horizontal, que ligada a la segregación vertical, ha mostrado una mayor concentración de los hombres en los puestos de más valor de la empresa; (c) cambios en las situaciones contractuales, como puede ser la duración de contratos o el número de horas de jornada trabajadas.
4. Las **brechas y diferencias salariales arrojadas por el registro retributivo de ALUDIUM son justificables y no pueden ser asociadas a ningún tipo de discriminación por razón de sexo.**

PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

ÁREAS DE ACTUACIÓN PRIORITARIAS

- **Infrarrepresentación femenina**

Se recomienda implantar medidas enfocadas a la reducción de la **segregación vertical** fomentando la **promoción y contratación** de trabajadoras en los niveles jerárquicos y categorías profesionales de mayor responsabilidad para evitar las brechas producidas por complementos enfocados a puestos directivos y de mando.

- **Condiciones de trabajo: jornada, temporalidad y eventualidad**

Se recomienda establecer mecanismos que permitan detectar de manera periódica posibles desequilibrios por sexo en las jornadas y el tiempo de contratación atendiendo al tipo de jornada realizadas (parcialidad, reducciones) y al tiempo de contratación (temporalidad, contratos eventuales, posibles ERTes) para prevenir o corregir desequilibrios que puedan suponer una discriminación indirecta para las trabajadoras.

Carolina Calvo

[Signature]

- **Sistema de clasificación profesional**

Se recomienda revisar las agrupaciones actuales para detectar aquellas donde se han incluido puestos de diferente rango salarial para evitar desequilibrios retributivos y buscar agrupaciones con un rango salarial más reducido.

Se recomienda adecuar la clasificación profesional de las distintas personas a las funciones que efectivamente desarrollan, independientemente de la experiencia que tengan.

- **Claridad en la política retributiva**

Se recomienda elaborar un documento que recoja de manera clara y transparente el ecosistema retributivo y que clarifique mejor la política global ya existente acerca de los criterios de asignación objetivos de cada concepto, los del cálculo de cuantía y cuáles son los requisitos a cumplir para optar a determinados conceptos retributivos. De esta forma, la plantilla podrá comprender mejor el conjunto de su salario y la claridad en la descripción de la política retributiva facilitará los análisis de brechas en los futuros registros retributivos y auditorías que se realicen.

- **Correcciones de desequilibrios salariales**

Se recomienda revisar las brechas salariales de futuros registros retributivos en aquellos complementos salariales cuyos criterios tienen mayor carácter subjetivo y compensar -si procede- a aquellas personas que no hayan recibido la compensación adecuada al desempeño de su trabajo.

OBJETIVOS

1. Garantizar el **principio de igualdad salarial y de condiciones de trabajo**.
2. Fomentar la **información y transparencia del sistema retributivo**, eliminando posibles brechas salariales detectadas.

RECOMENDACIONES DE MEDIDAS A IMPLANTAR

1. **Revisión anual de las retribuciones y brechas salariales** para comprobar el principio de igualdad retributiva.

2. **Puesta en marcha de un procedimiento formal, escrito, de política retributiva** que describa de manera objetiva, clara y transparente el ecosistema retributivo con la explicación de cada concepto retributivo.
3. En los **procesos de selección**, a igual perfil de la persona candidata, elegir aquella del sexo menos representado en el puesto de trabajo y/o departamento.
4. Realizar un **estudio anual para analizar la viabilidad de la transformación de contratos temporales en indefinidos** y/o aquellos con jornada parcial a jornada completa o a un mayor número de horas.
5. **Revisión bienal de las valoraciones de los puestos de trabajo** de igual valor con el objetivo de actualizar dichas valoraciones ajustándose a la realidad laboral.
6. Realizar una **revisión de los complementos salariales** fuera de convenio con el objetivo de conocer si los criterios de asignación benefician a la plantilla de trabajadores.
7. Revisión de la **clasificación de los puestos de trabajo** dentro de los diferentes grupos/categorías profesionales de los diferentes convenios que aplican a la compañía.

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

A continuación, se exponen las **medidas de conciliación** que ALUDIUM pone al alcance de su plantilla:

- Campamento de verano para hijas/os en Alicante y ayudas para los campamentos de verano en Amorebieta.
- En Alicante, se dispone de flexibilidad de horarios en determinadas situaciones, En Amorebieta cuentan con flexibilidad de entrada entre las 7:55 y las 8:55h, y flexibilidad de salida entre las 15:55 y las 16:55h, en función de la hora de entrada.
- Jornada coincidente con el horario escolar. La jornada de oficinas se hizo intensiva en 2019 coincidiendo con el horario escolar, de 8.30 a 16.30.
- Adaptación de jornada / Jornada a la carta, en determinadas situaciones.
- Reducciones de jornada por cuidado de personas dependientes.
- Excedencias por cuidado de personas dependientes.
- Comedor de empresa subvencionado.

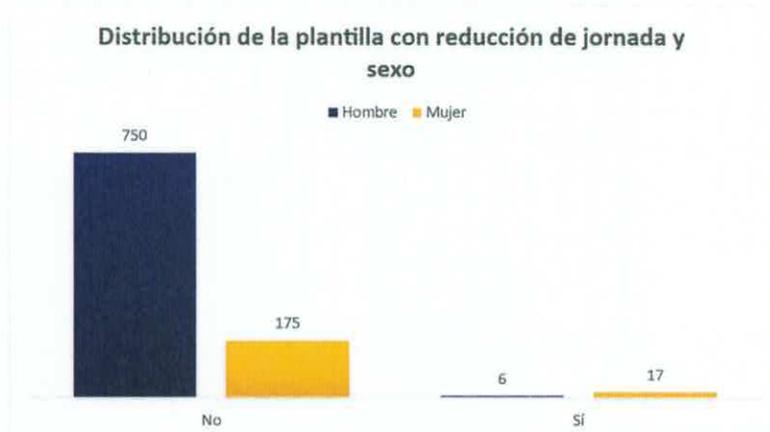
Carretero Carretero

- Ayudas económicas anuales por guardería por cada hijo/a en Alicante.
- Ayudas económicas por cada hijo/a por otros estudios (no solo guardería) en Amorebieta.

Según los datos ofrecidos por la empresa, **el promedio de hijos/as es de un hijo/a por persona**. Por sexos, observamos que el mayor promedio se encuentra en el caso de los hombres, que cuentan con un 1 hijo/a de promedio, frente al 0,67 de promedio de las mujeres de la empresa.

A lo largo del periodo de análisis, un total de 401 hombres y 96 mujeres se han acogido a algún permiso. Se observa que los principales motivos de permiso en hombres durante el periodo han sido: COVID-19 (con 3.074 horas) y consultas al médico (877 horas). En el caso de las mujeres del centro de Alicante, los principales motivos de permiso han sido: Enfermedad (383 horas), consulta al médico (258 horas) y matrimonio (104 horas).

Con respecto a las reducciones de jornada, a lo largo del periodo de análisis ha habido un total de 23 reducciones, siendo 17 femeninas y 6 masculinas. Llama la atención la diferencia entre sexos de este dato, pues a pesar de que la plantilla se encuentra muy masculinizada, el número de mujeres con reducción de jornada es muy superior proporcionalmente.



Los **motivos de las reducciones de jornada** son, en todos los casos masculinos por guarda legal del menor, y en el caso de las mujeres 16 de las reducciones son por el mismo motivo, y una de ellas por cuidado de menor con enfermedad grave. Se observa que el peso del cuidado de hijos/as recae sobre las mujeres de una manera mucho más acentuada, con respecto a los hombres.

Con respecto a las excedencias, durante el último año un total de 21 personas pidieron excedencias, siendo 18 hombres frente a 3 mujeres. Vemos que en este caso se invierte con respecto a las cifras de las reducciones de jornada por sexos.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ALUDIUM dispone de un **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo**. Este protocolo ha sido elaborado con el apoyo y aprobación de la representación legal de las personas trabajadoras. Al tratarse de un procedimiento específico **se excluye del ámbito de este la canalización de cualquier otro tipo de conflicto o incumplimiento laboral que pueda producirse**.

Como punto positivo, el protocolo establece que será requisito imprescindible para tener la condición de Asesor/a Confidencial poseer formación en materia de igualdad y, específicamente, en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y moral. **También será requisito imprescindible para formar parte del Comité Asesor poseer formación en materia de igualdad y, específicamente, en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y moral.**

Como punto de mejora, el protocolo no prevé procedimientos individuales o específicos para el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tal y como se especifica en el artículo 48 de la LO 3/2007. De la misma manera, se observa que **se realiza un uso generalizado de formas del lenguaje no sexista e inclusivo**. Se recomienda la revisión del uso del lenguaje a lo largo del documento.



VIOLENCIA DE GÉNERO

ALUDIUM no cuenta con un Protocolo de Asistencia Laboral para Víctimas de Violencia de Género.

En la empresa no se dispone de una guía que recoja los derechos de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.



La empresa no dispone de medidas destinadas a trabajadoras víctimas de violencia de género que mejoren lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo.



No se han realizado acciones de información, sensibilización y formación relativas a la Violencia de Género en la empresa.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

En ALUDIUM se utilizan los siguientes canales de comunicación interna:

- Reuniones
- Correo electrónico
- Tablón de anuncios
- Publicaciones propias
- Revista interna
- Buzón de sugerencias
- APP Aludium

ALUDIUM realizó un curso en sensibilización de género donde se incidió en las buenas prácticas en comunicación y el uso del lenguaje inclusivo.

ALUDIUM no cuenta con una guía de lenguaje inclusivo o una guía de lenguaje no sexista que ofrezca ideas y para el uso del lenguaje no sexista en el día a día de las personas trabajadoras de la empresa.

Se recomienda que la empresa realice una **revisión de su documentación y comunicaciones** para integrar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista para sustituir las fórmulas de masculino genérico detectadas.

En las imágenes revisadas de la web de la empresa y otras fuentes de comunicación, **como punto de mejora**, se recomienda el uso de imágenes de personas del sexo infrarrepresentado, o del sexo no tradicional para esa área de trabajo. Por ejemplo, área como la logística, mantenimiento, taller, o puestos más operativos, que han sido tradicionalmente realizado por hombres, y que siguen siendo áreas muy masculinizadas en ALUDIUM, podrían representarse mediante imágenes femeninas, para dar visibilidad a las mujeres en estos puestos, y romper con los estereotipos de género



Carolett Carulli

Sh

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar en ALUDIUM el **principio de igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.
2. Garantizar en la empresa la **ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una **representación equilibrada** de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

EJE 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes departamentos.
- Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad y nivel de dirección.

EJE 2: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

- Incorporar la perspectiva de género en la política de teletrabajo.
- Integrar la perspectiva de género en la estrategia de promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.

EJE 3: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Equilibrar la composición de hombres y mujeres en las diferentes clasificaciones y departamentos de la organización.
- Favorecer la gestión y la retención del talento interno.

EJE 5: FORMACIÓN

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be official signatures of various individuals involved in the document's creation or approval.

- Formar en materia de igualdad a toda la plantilla.
- Facilitar la reincorporación de las personas después de un período de excedencia.

EJE 6: RETRIBUCIONES

- Garantizar el principio de igualdad retributiva.

EJE 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación en los ámbitos familiar, personal y laboral

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

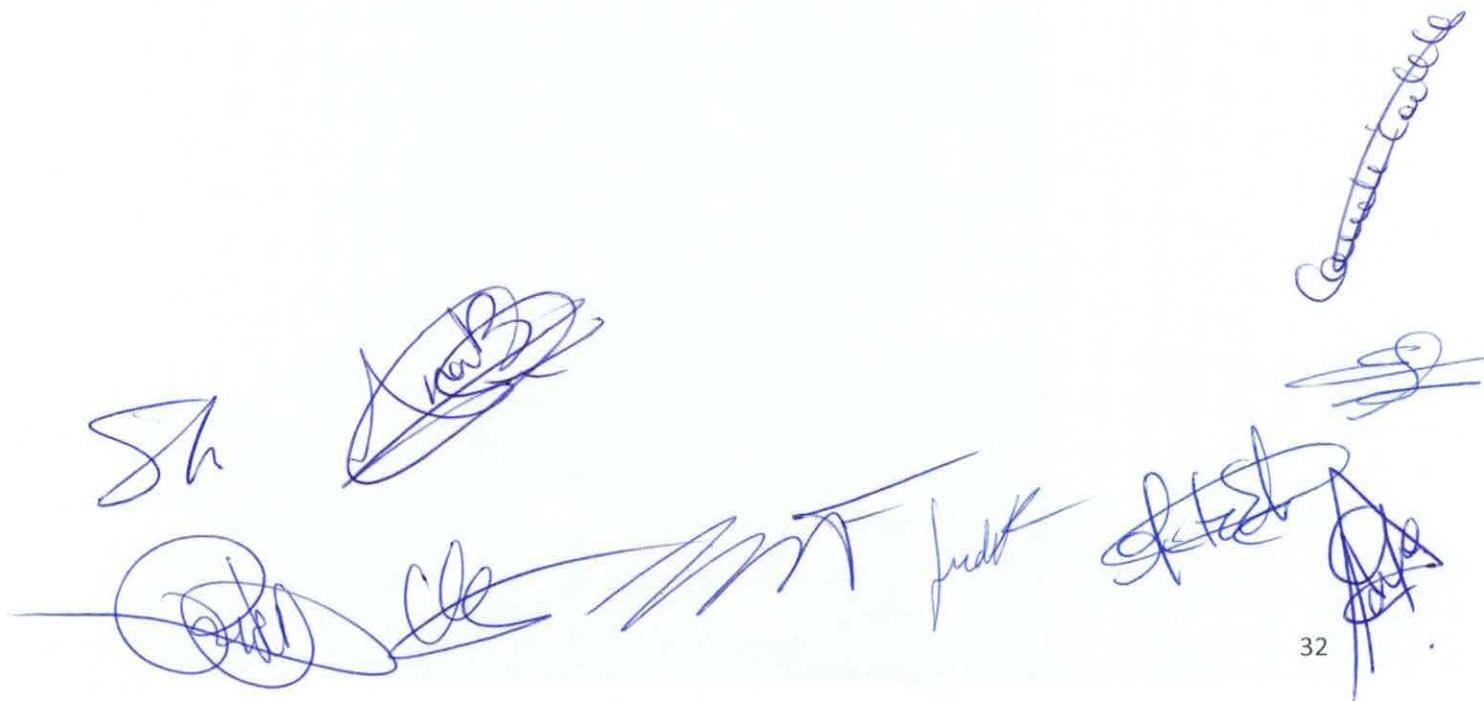
- Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

EJE 9: VIOLENCIA DE GÉNERO

- Establecer políticas específicas destinadas a mujeres víctimas de Violencia de Género.

EJE 10: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

- Transmitir el compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres.
- Conocer la percepción de la plantilla acerca de la implementación del Plan de Igualdad.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right that appears to be 'Carolina Culler'.

7. TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes departamentos.	Puesta en marcha de medidas de acción positiva para la contratación de trabajadoras en niveles, grupos y puestos de responsabilidad.
	Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad y nivel de dirección.	Fomento de una política progresiva de incorporación de mujeres a las categorías profesionales de mayor nivel jerárquico y al equipo directivo.
CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	Incorporar la perspectiva de género en la política de teletrabajo.	Diseño de una propuesta de política de teletrabajo.
	Integrar la perspectiva de género en la estrategia de promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.	Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.	Priorización de la contratación a mujeres, ante igualdad entre currículums, en el grupo profesional, departamento y/o puesto de trabajo en la empresa en que sea necesaria la búsqueda de equilibrio entre sexos.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS

EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
PROMOCIÓN PROFESIONAL	<p>Equilibrar la composición de hombres y mujeres en las diferentes clasificaciones y departamentos de la organización.</p> <p>Favorecer la gestión y la retención del talento interno.</p>	<p>Realización de un estudio anual sobre tipos de contrataciones y traslado a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad.</p> <p>Puesta en marcha de medidas de acción positiva para la promoción de las trabajadoras.</p> <p>Registro de un seguimiento profesional anual de cada persona trabajadora interesada en promocionar y el cumplimiento de objetivos.</p>
FORMACIÓN	<p>Formar en materia de igualdad a toda la plantilla.</p> <p>Facilitar la reincorporación de las personas después de un período de excedencia.</p>	<p>Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.</p> <p>Inclusión de una cláusula en el documento de excedencia por guarda legal que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el período de excedencia.</p>
RETRIBUCIONES	<p>Garantizar el principio de igualdad retributiva.</p>	<p>Revisión anual de las retribuciones para comprobar el principio de igualdad retributiva.</p>
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE	<p>Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación en los ámbitos familiar, personal y laboral.</p>	<p>Elaboración y difusión anual de una Guía/ Plan de Conciliación que recoja la totalidad de las medidas de conciliación de la vida</p>

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS			
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	
LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		personal, familiar y laboral y de fomento de la corresponsabilidad, a la totalidad de la plantilla.	
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Sensibilizar e informar a la plantilla acerca del acoso sexual y por razón de sexo.	Impartición de formación específica en prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para la Comisión Instructora. Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
		Transmitir el compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres.	Difusión del Plan de Igualdad y avances en su implementación a la totalidad de la plantilla.
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA		Conocer la percepción de la plantilla acerca de la implementación del Plan de Igualdad.	Realización de una encuesta de igualdad anual en la que se analice el nivel de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa con la implantación del Plan de Igualdad.
		Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través del Plan de comunicación de la empresa	Elaboración e implantación de un Plan de Comunicación que difunda interna y externamente el compromiso por la igualdad.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Establecer políticas específicas destinadas a mujeres víctimas de Violencia de Género.	Elaboración de un Protocolo de asistencia laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	

8. FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

EJE 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 01	Puesta en marcha de medidas de acción positiva para la contratación de trabajadoras en niveles, grupos y puestos de responsabilidad.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes departamentos.	
	<p>Desarrollo de acciones positivas para la contratación, en caso de empate, a trabajadoras, con el objetivo de garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad con menor representación.</p> <p>En los procesos de contratación, ante dos candidaturas de diferente sexo pero que aporten el mismo valor, en lo que, a formación, experiencia profesional, competencias, etc. se refiere, se dará preferencia a la contratación de trabajadoras.</p>	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Anualmente se realizará un informe sobre las nuevas incorporaciones de la empresa, que incluirá el porcentaje de reducción de niveles, grupos y puestos masculinizados y feminizados, y se trasladará a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.	
	Asimismo, se contactará con institutos y universidades para reclutar aquellas mujeres que estén realizando estas especialidades técnicas o de ingeniería, bien para hacer las prácticas en la empresa o bien para incorporarlas en plantilla.	
GRUPO DESTINATARIO	Trabajadoras de Aludium	
RECURSOS	Personales	
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Selección. Departamento Recursos Humanos.	
TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN 1er semestre 2025

Carolina Castell

[Signature]

[Signature]

[Signatures]

[Signature]
36

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

SEGUIMIENTO	2º semestre 2025, 1er semestre 2026, 2º semestre 2026, 1er semestre 2027, 2º semestre 2027, 1er semestre 2028, 2º semestre 2028	EVALUACIÓN	1er semestre 2026 2º semestre 2028
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º vacantes existentes por departamento, puesto y nivel ▪ Presentación de candidaturas desagregadas por sexo (N.º y %) ▪ % de personas contratadas desagregadas por sexo ▪ % de reducción de la segregación en clasificaciones, departamentos y puestos. ▪ Elaboración del informe de conclusiones (sí/no). ▪ Traslado del informe a la Comisión de Seguimiento (sí/no). ▪ N.º de contacto con institutos y universidades ▪ N.º de incorporaciones de prácticas de institutos y universidades ▪ N.º de incorporaciones en plantilla de institutos y universidades

MEDIDA 02	Fomento de una política progresiva de incorporación de mujeres a las categorías profesionales de mayor nivel jerárquico y al equipo directivo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad y nivel de dirección.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad y dirección se llevarán a cabo las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En los procesos de selección y promoción a puestos de toma de decisiones, se contará con una presencia equilibrada de mujeres y hombres. ▪ Se llevará a cabo un seguimiento de los nombramientos de puestos de responsabilidad y de dirección desagregado por sexo. ▪ Diseño de un plan de formación orientado a la capacitación e identificación del potencial de las mujeres de la empresa.
GRUPO DESTINATARIO	Trabajadoras de Aludium
RECURSOS	Personales

Sh

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PERSONAS RESPONSABLES	VP de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN	1er semestre 2025
SEGUIMIENTO	2º semestre 2025, 1er semestre 2026, 2º semestre 2026, 1er semestre 2027, 2º semestre 2027, 1er semestre 2028, 2º semestre 2028	EVALUACIÓN	1er semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> N.º de mujeres en niveles jerárquicos superiores y equipo directivo al inicio y fin de la medida. % de mujeres en niveles jerárquicos superiores y equipo directivo al inicio y fin de la medida. N.º y tipo de acciones realizadas para fomentar la incorporación de mujeres en niveles jerárquicos elevados. 		

EJE 2: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

MEDIDA 03	Diseño de una propuesta de política de teletrabajo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en la política de teletrabajo.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Análisis del teletrabajo en la empresa para el diseño de una propuesta de política de teletrabajo en la empresa con perspectiva de género, a fin de evitar un posible empeoramiento de las desigualdades entre mujeres y hombres, en especial las relacionadas con la conciliación y la corresponsabilidad, la salud laboral (especialmente la salud mental) y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Analizar los posibles riesgos que una implantación que no tenga en cuenta el impacto diferenciado entre hombres y mujeres podría tener en las trabajadoras.</p>

Castellano

Handwritten signature/initials

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page

	Se trata de lograr que la política de teletrabajo en la empresa esté regulada con perspectiva de género, sea voluntaria y de mutuo acuerdo entre las partes, y protocolizada.		
GRUPO DESTINATARIO	Puestos que por sus características permitan el teletrabajo.		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de seguimiento plan de igualdad (1 Parte social y 1 parte de empresa).		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	2º semestre 2025
SEGUIMIENTO	2º semestre 2026	EVALUACIÓN	1er semestre 2026
	2º semestre 2027		2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización del estudio (sí/no) ▪ Resultados obtenidos ▪ Incorporación de la perspectiva de género (sí/no) ▪ Aprobación del documento (sí/no) ▪ Medidas adoptadas de acuerdo con el estudio 		

Carretero Carretero

MEDIDA 04	Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en la estrategia de promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Incorporación de la perspectiva de género en el análisis de la salud en el trabajo, con el fin de minimizar y erradicar los riesgos laborales que pueden padecer las personas trabajadoras en función de su sexo.</p> <p>Para ello se desarrollarán las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener en cuenta cómo afectan de manera diferenciada los mismos riesgos en mujeres y hombres atendiendo a las diferencias biológicas y fisiológicas. ▪ Asegurar la adaptación ergonómica de equipos y materiales a la anatomía femenina y masculina. ▪ Incremento del conocimiento sobre la seguridad y salud de las mujeres y los factores que influyen en ella, impartiendo formación sobre PRL con perspectiva de género a las personas implicadas. ▪ Análisis del impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres para el diseño de medidas preventivas. ▪ Incorporar medidas de eliminación de aquellas desigualdades que se detecten en base al sexo, entendiendo que constituyen un factor de riesgo. ▪ Atender en los análisis, evaluaciones y planes a las diferencias entre mujeres y hombres (desagregando datos por sexo) y su distinto impacto previniendo posibles desigualdades. ▪ Si se incluyen exámenes de detección de cáncer o enfermedades similares, incluir aquellas que son específicas de las mujeres y de mayor riesgo. ▪ Incorporar las violencias sexuales como riesgo laboral ▪ Reconocer/identificar la violencia de género como una situación de alto riesgo y otorgarles especial protección en el marco del Plan de PRL. <p>Se realizará una evaluación de riesgos psicosociales que incorpore la perspectiva de género.</p>			
	GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
	RECURSOS	Personales		
	PERSONAS RESPONSABLES	Responsable departamento de EHS. Médico de empresa.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	1er semestre 2026	
SEGUIMIENTO	1er semestre 2027		EVALUACIÓN	1er semestre 2027
	1er semestre 2028	2º semestre 2028		

Castro Castro

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures]

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (sí/no). ▪ Análisis del impacto diferenciado en PRL realizado (sí/no). ▪ N.º documentos y procesos revisados. ▪ N.º de cambios efectuados. ▪ Realización de la evaluación de riesgos psicosociales que incorpore la perspectiva de género (sí/no).
---	--

EJE 3: PROCESO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 05	Priorización de la contratación a mujeres, ante igualdad entre currículums, en el grupo profesional, departamento y/o puesto de trabajo en la empresa en que sea necesaria la búsqueda de equilibrio entre sexos.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Con el objetivo de equilibrar la composición de determinados grupos profesionales, departamentos y/o puestos de la empresa, a igualdad de currículums, se priorizará la contratación de trabajadoras.</p> <p>En el caso de que se opte por seleccionar a un hombre, en este caso, el sexo más representado en dicho grupo, departamento o puesto, se recogerá información sobre su perfil diferencial.</p> <p>Se realizará un seguimiento anual de la implantación de la medida y, a raíz de las conclusiones extraídas, se propondrán medidas de mejora.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de Selección. Departamento de Recursos Humanos. Responsable del área con necesidades de contratación.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN	1er semestre 2025
SEGUIMIENTO	2º semestre 2025, 1er semestre 2026, 2º	EVALUACIÓN	1º semestre 2026 2º semestre 2028

Caroli Gilly

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	semestre 2026,	1er	
	semestre 2027,	2º	
	semestre 2027,	1er	
	semestre 2028,	2º	
	semestre 2028		
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de candidaturas por grupo profesional / departamento / puesto desagregado por sexo. ▪ % de candidaturas por grupo profesional / departamento / puesto desagregado por sexo. ▪ N.º de trabajadoras incorporadas en grupo profesional/departamento/puesto donde se encuentran infrarrepresentadas. ▪ % de personas trabajadoras en grupo profesional/departamento/puesto donde se encuentran infrarrepresentadas. ▪ Seguimiento realizado de la composición de los diferentes grupos profesionales / departamentos / puestos por sexo. (sí/no). ▪ Medidas tomadas según seguimiento realizado. 	

MEDIDA 06	Realización de un estudio anual sobre tipos de contrataciones y traslado a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar que el proceso de selección y contratación se lleva a cabo sin sesgos de género y en igualdad de oportunidades, se llevará a cabo un seguimiento anual en el que se recojan las contrataciones que se han dado, la tipología y cualquier otro tipo de observación, desagregadas por sexo.</p> <p>Con las conclusiones extraídas se elaborará un informe y se remitirá a la Comisión de Seguimiento con el objetivo de que se tomen las medidas pertinentes.</p>
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla
RECURSOS	Personales
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Reporting del departamento de Recursos Humanos.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN	1er semestre 2026
SEGUIMIENTO	2º semestre 2026, 1er semestre 2027, 2º semestre 2027, 1er semestre 2028, 2º semestre 2028	EVALUACIÓN	1º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º y tipología de contratos realizados a mujeres, según el puesto, categoría y departamento. ▪ % del N.º y tipología de contratos realizados a mujeres según el puesto, categoría y departamento. ▪ N.º y tipología de contratos realizados a hombres, según el puesto, categoría y departamento. ▪ % del N.º y tipología de contratos realizados a hombres según el puesto, categoría y departamento. ▪ Resultados de los informes. ▪ Comentarios de la comisión. ▪ Medidas tomadas al respecto. 		

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 07	Puesta en marcha de medidas de acción positiva para la promoción de las trabajadoras.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la composición de hombres y mujeres en las diferentes clasificaciones y departamentos de la organización.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Desarrollo de acciones positivas para promocionar, en caso de empate, a trabajadoras, con el objetivo de garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos con menor representación.</p> <p>En los procesos de promoción, ante dos candidaturas de diferente sexo pero que aporten el mismo valor, en lo que, a formación, experiencia profesional, competencias, etc. se refiere, se dará preferencia a la contratación de trabajadoras.</p> <p>Anualmente se realizará un informe sobre las nuevas promociones de la empresa, que incluirá el porcentaje de reducción de puestos y departamentos masculinizados y feminizados, y se trasladará a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.</p>

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

GRUPO DESTINATARIO	Trabajadoras de Aludium		
	RECURSOS		
Personales			PERSONAS RESPONSABLES
Área de formación de Recursos Humanos. VP de Recursos Humanos. Reporting de Recursos Humanos.			
TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN	2º semestre 2026
	1er semestre 2027, 2º semestre 2027, 1er semestre 2028, 2º semestre 2028		EVALUACIÓN
SEGUIMIENTO DE INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de trabajadoras que se presentan a las ofertas de promoción o movilidad. ▪ % de trabajadoras seleccionadas en las ofertas de promoción o movilidad. ▪ % de reducción de la segregación en clasificaciones, departamentos y puestos. ▪ Elaboración del informe de conclusiones (sí/no). ▪ Traslado del informe a la Comisión de Seguimiento (sí/no) 		

MEDIDA 8	Registro de un seguimiento profesional anual de cada persona trabajadora interesada en promocionar y el cumplimiento de objetivos.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer la gestión y la retención del talento interno.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La persona responsable de cada departamento realizará un seguimiento profesional del personal de la plantilla interesado en promocionar, estableciendo objetivos que faciliten la adquisición de las competencias y requisitos necesarios para solicitar y obtener el puesto deseado.
GRUPO DESTINATARIO	Personal interesado en promocionar

Stu

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Manager de cada departamento (seguimiento profesional). Área formación (registro).		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN	1er semestre 2026
SEGUIMIENTO	2º semestre 2026, 1er semestre 2027, 2º semestre 2027, 1er semestre 2028, 2º semestre 2028	EVALUACIÓN	1º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización del registro identificando las personas interesadas en promocionar (sí/no). ▪ N.º y % de personas interesadas en promocionar a las que se les proponen objetivos, desagregado por sexo. ▪ N.º y % de personas que alcanzan los objetivos establecidos para el logro de la promoción, desagregado por sexo. ▪ N.º y % de mujeres y hombres que consiguen promocionar al puesto deseado. ▪ Realización de un informe de seguimiento anual analizando los indicadores anteriores y justificando las razones por las que las personas a las que se les fijaron unos objetivos de promoción no consiguieron acceder al puesto deseado (sí/no). 		

EJE 5: FORMACIÓN

MEDIDA 9	Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Formar en materia de igualdad a toda la plantilla.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es necesario la continua formación y sensibilización en diversas materias sobre la igualdad que fomenten que la plantilla sea cada vez más conocedora y participe de todas las acciones dirigidas a la obtención de la igualdad real.</p> <p>Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización de género

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures]

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

	<ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje inclusivo • Acoso sexual y por razón de sexo • Violencia de género <p>Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción. Se realizará un análisis de la información recabada que se comunicará a la comisión de seguimiento del PIO.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales, económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Formación del departamento de Recursos Humanos. Supervisores de cada turno en el área de producción. Responsable Recursos Humanos de la Planta y director de la planta.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	IMPLANTACIÓN	1 ^{er} semestre 2025, 1 ^{er} semestre 2026, 1 ^{er} semestre 2027, 1 ^{er} semestre 2028
SEGUIMIENTO	2 ^o semestre 2025, 1 ^{er} semestre 2026, 2 ^o semestre 2026, 1 ^{er} semestre 2027, 2 ^o semestre 2027, 1 ^{er} semestre 2028, 2 ^o semestre 2028	EVALUACIÓN	1 ^o semestre 2026 2 ^o semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de personas formadas, desagregado por sexo. ▪ % de personas formadas, desagregado por sexo. ▪ Contenidos de la formación ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no). ▪ Análisis de resultados de la encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no). ▪ El análisis se comparte con la Comisión de seguimiento (sí/no). 		

Carroto/Carroto



MEDIDA 10	Inclusión de una cláusula en el documento de excedencia por guarda legal que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar la reincorporación de las personas después de un periodo de excedencia.		
	<p>Con el fin de facilitar la reincorporación de las personas después de un periodo de excedencia, se incluirá en el documento de excedencia una cláusula que informe de la posibilidad de acceso a formación durante el periodo de excedencia.</p> <p>Además, se incluirá un párrafo donde se solicite a la empresa que informe de los cursos de formación que se lleven a cabo para que la persona valore la participación en los mismos.</p> <p>Se realizará informe de forma anual que incluya Información respecto del uso de la medida, impacto de las formaciones realizadas en el periodo de excedencia así como conclusiones y posibles puntos de mejora.</p> <p>El informe se trasladará a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.</p>		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Personal que solicite excedencia por guarda legal		
	Personales		
GRUPO DESTINATARIO	Responsable de Recursos Humanos de la Planta.		
RECURSOS	Continua		
PERSONAS RESPONSABLES	1 ^{er} semestre 2025		
TEMPORALIZACIÓN	2 ^o semestre 2025, 1 ^{er}		1 ^o semestre 2026
	semestre 2026, 2 ^o		2 ^o semestre 2028
SEGUIMIENTO	semestre 2026, 1 ^{er}		EVALUACIÓN
	semestre 2027, 2 ^o		
	semestre 2027, 1 ^{er}		
	semestre 2028, 2 ^o		
	semestre 2028		

Comisión de Seguimiento

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º y % de personas que solicitan excedencia por guarda legal desagregado por sexo y puesto de trabajo ▪ Inclusión de la cláusula en el documento de excedencia (sí/no) ▪ Inclusión párrafo notificación formaciones (sí/no) ▪ Realización informe anual (sí/no) ▪ Traslado del informe a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad (sí/no)
---	---

EJE 6: RETRIBUCIONES

MEDIDA 11	Revisión anual de las retribuciones para comprobar el principio de igualdad retributiva.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar el principio de igualdad salarial, se realizará cada año un control sobre las retribuciones para detectar posibles brechas salariales y poder tomar las medidas necesarias para su eliminación.</p> <p>Asimismo, se elaborará y enviará anualmente el registro retributivo correspondiente al año natural de cierre a la Comisión de Seguimiento.</p>	
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla	
RECURSOS	Personales	
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable del área de nómina junto con el responsable de reporting del departamento de Recursos Humanos.	
TEMPORALIZACIÓN	Anual	IMPLANTACIÓN
SEGUIMIENTO	1 ^{er} semestre 2025, 1 ^{er} semestre 2026, 1 ^{er} semestre 2027, 2 ^o semestre 2028	EVALUACIÓN
	2 ^o semestre 2025, 1 ^{er} semestre 2026, 2 ^o semestre 2026, 1 ^{er} semestre 2027, 2 ^o semestre 2027	1 ^o semestre 2026 2 ^o semestre 2028

Caroli Carab

	semestre 2027, 1er semestre 2028, 2º semestre 2028		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión anual realizada (sí/no) ▪ Brechas salariales detectadas (sí/no) ▪ N.º de medidas ejecutadas para la subsanación de las brechas salariales detectadas. ▪ Elaboración de informe de resultados obtenidos con la implantación de las medidas. ▪ Elaboración del registro retributivo ▪ Envío a la Comisión de Seguimiento 		

EJE 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 12	Elaboración y difusión anual de una Guía/ Plan de Conciliación que recoja la totalidad de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de fomento de la corresponsabilidad, a la totalidad de la plantilla.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación en los ámbitos familiar, personal y laboral.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Previo a la elaboración de la guía, la Dirección de la empresa firmará un compromiso para el cumplimiento y fomento de la corresponsabilidad dentro de la empresa.</p> <p>De la misma manera, y previo a la elaboración de la guía, las personas encargadas de ejecutar la medida realizarán un diagnóstico de situación mediante la recogida de datos cuantitativos (nº de hombres y mujeres acogidas a reducciones de jornada, excedencias, permisos, etc.) y cualitativos (mediante encuestas, entrevistas individuales, buzones de sugerencias o grupos de debate) para la creación de un informe de conclusiones, desarrollo de medidas e implementación.</p> <p>Una vez elaborado el informe y su respectivo plan de acción, la guía recogerá todas las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de fomento de la corresponsabilidad ofertadas desde la empresa, para ponerlas en conocimiento de la plantilla trabajadora y fomentar su uso.</p> <p>Tanto en la recogida de datos como en la elaboración del informe la información estará desagregada por sexo.</p>

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

	El contenido mínimo de la guía será:		
	<ul style="list-style-type: none"> • Garantía del compromiso de la dirección • Medidas: descripción de estas, duración y observaciones • Vía solicitud de estas • Información de interés para las trabajadoras y trabajadores <p>Elaborada la guía, se llevarán a cabo diferentes acciones de difusión, utilizando distintos formatos y canales de comunicación, físicos (tablones de anuncios, flyers, carteles) o digitales (plataformas, redes, correo corporativo etc.). En el proceso de difusión, se deberá hacer especial hincapié en la necesidad de la implicación de los trabajadores en las tareas de cuidados, fomentado así la corresponsabilidad de los hombres.</p> <p>La guía se incluirá en la documentación de políticas, protocolos y procedimientos de la empresa, y deberá ser revisada de forma anual.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales, económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable del área de nómina. Secretario y Presidente Comités de Empresa. Responsable Recursos Humanos Planta.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	IMPLANTACIÓN	2º semestre 2025
	1er semestre 2026, 2º semestre 2026, 1er semestre 2027, 2º semestre 2027, 1er semestre 2028	EVALUACIÓN	1º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso de la Dirección (sí/no) ▪ Base de datos cuantitativa para recogida de datos. Datos desagregados por sexo ▪ Creación del Buzón de sugerencias (sí/no) ▪ N.º tipo de sugerencias recibidas desagregado por sexo. ▪ Diseño de la guía (sí/no). ▪ Informe de resultados de situación (sí/no). ▪ N.º de canales de difusión empleados. ▪ N.º y % de personas desagregado por sexo que hacen uso de medidas de conciliación antes de la difusión. 		

Carolina Calvo

- N.º y % de personas desagregado por sexo que hacen uso de medidas de conciliación después de la difusión.

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 13	Impartición de formación específica en prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para la Comisión Instructora.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Impartición de formaciones a la Comisión Instructora para sensibilizar y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como para proporcionar las herramientas necesarias para detectar y actuar ante una situación de acoso desde su posición en la Comisión Instructora.</p> <p>Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definición y explicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. ▪ Comportamientos que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo. ▪ El acoso en el ámbito digital. ▪ Consecuencias de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo. ▪ Prevención y gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo. <p>Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción. Se realizará un análisis de la información recabada que se comunicará a la comisión de seguimiento del PIO.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Comisión Instructora		
RECURSOS	Personales, económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Recursos Humanos Planta y VP de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º semestre 2026
SEGUIMIENTO	2º semestre 2028	EVALUACIÓN	2º semestre 2028

Comisión Instructora

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de acciones formativas impartidas. ▪ N.º y % de personas formadas desagregado por sexo. ▪ Contenidos impartidos ▪ Análisis de resultados de la encuesta de satisfacción de las personas formadas ▪ El análisis se comparte con la Comisión de seguimiento (sí/no).
--	--

MEDIDA 14	Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar e informar a la plantilla acerca del acoso sexual y por razón de sexo.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Diseño y realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo (diseño de carteles, actividades, folletos, píldoras formativas, etc.) a través de todos los medios de comunicación disponibles en Aludium.</p> <p>La difusión incluirá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definición y explicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. ▪ Enumeración de los comportamientos que constituyen acoso sexual. ▪ El acoso en el ámbito digital. ▪ Explicación de las consecuencias de sufrir acoso sexual. ▪ Herramientas para detectar casos de acoso sexual en el entorno laboral. ▪ Explicación de los canales y procedimientos de denuncia definidos en el Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo. <p>Al final del año se realizará una encuesta donde se analizarán las propuestas de mejora que se hayan recogido. Tanto los resultados de la encuesta como las propuestas de mejora se compartirán con la comisión de seguimiento del plan de igualdad.</p>	
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla	
RECURSOS	Personales, materiales, económicos.	
PERSONAS RESPONSABLES	<p>Coordinadora Comité de Mujeres. Presidente y secretario Comités Empresa.</p> <p>Comisión seguimiento: 1 persona de la parte social y 1 persona de la parte de empresa.</p>	
TEMPORALIZACIÓN	Anual	IMPLANTACIÓN
		1er semestre 2025, 1er semestre 2026,

Comité de Igualdad

SEGUIMIENTO		EVALUACIÓN	1er semestre 2027, 1er semestre 2028
	2º semestre 2025, 1er semestre 2026, 2º semestre 2026, 1er semestre 2027, 2º semestre 2027, 1er semestre 2028, 2º semestre 2028		1º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de la difusión (sí/no). ▪ Inclusión de los contenidos detallados en la medida en la difusión (sí/no). ▪ N.º de canales de comunicación empleados. ▪ N.º y % de personas trabajadoras que reciben la información, desagregado por sexo. ▪ Realización de encuesta de satisfacción a la plantilla acerca de las campañas de sensibilización (sí/no). ▪ Análisis de resultados de la encuesta de satisfacción (sí/no). ▪ El análisis se comparte con la Comisión de seguimiento (sí/no). 		

EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 15	Difusión del Plan de Igualdad y avances en su implementación a la totalidad de la plantilla.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Puesta a disposición de la plantilla del documento íntegro del Plan de Igualdad para su consulta.</p> <p>Este documento estará disponible, tanto de forma física en lugares visibles de la empresa, como de forma virtual a través de los canales de comunicación empleados habitualmente.</p> <p>De forma complementaria se recomienda se elaborará material de difusión del Plan de Igualdad que incluya, al menos, un pequeño resumen de este (a modo de ejemplo: elaboración de un folleto informativo que contengan las principales medidas del Plan de Igualdad) y la vía de contacto con las personas que conforman la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Este material podrá ser utilizado para su difusión interna y externa.</p> <p>Periódicamente, en las reuniones que se realicen con las personas trabajadoras, así como a través de diversos comunicados, se informará y comunicará a la plantilla del estado en el que se encuentra la implantación</p>

Comisión de Seguimiento

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
 ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

	del Plan de Igualdad, el número de medidas que se han desarrollado, los resultados de los informes de seguimiento y evaluación, etc.	
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla	
RECURSOS	Personales.	
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Comunicación (Strategy Analyst). VP de Recursos Humanos. VP Strategy and Supply Chain.	
TEMPORALIZACIÓN	Anual	IMPLANTACIÓN Enero 2025
SEGUIMIENTO	1er semestre 2025, 2º semestre 2025, 1er semestre 2026, 2º semestre 2026, 1er semestre 2027, 2º semestre 2027, 1er semestre 2028, 2º semestre 2028	EVALUACIÓN 1er semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de personas trabajadoras que reciben la información, desagregado por sexo. ▪ % de la plantilla que recibe la información, desagregado por sexo. ▪ N.º de canales de comunicación utilizados. ▪ Elaboración material de difusión (sí/no). ▪ Difusión del material (sí/no). ▪ N.º de comunicados llevados a cabo. ▪ N.º de reuniones en las que se informa de la situación del Plan de Igualdad. ▪ Se informa de los resultados obtenidos en los informes de seguimiento anuales (sí/no). ▪ Se informa de los resultados obtenidos en el informe de evaluación intermedia (sí/no). ▪ Se informa de los resultados obtenidos en el informe de evaluación final (sí/no). 	

MEDIDA 16	Realización de una encuesta de igualdad anual en la que se analice el nivel de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa con la implantación del Plan de Igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Conocer la percepción de la plantilla acerca de la implementación del Plan de Igualdad.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño y realización a todas las personas trabajadoras de la empresa de una encuesta anual con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción de la plantilla respecto a las medidas del Plan de igualdad implantadas, así como de recoger sugerencias y propuestas de mejora.		
	<p>Todas las respuestas deberán estar desagregadas por sexo y las preguntas de encuesta deberán ser revisadas y actualizadas en base a las necesidades detectadas y a los avances que se produzcan en el desarrollo del Plan de Igualdad.</p> <p>De forma anual se realizará un informe de conclusiones en el que se incluirá la información recogida en las encuestas y su correspondiente análisis, el cual será trasladado a la Comisión de Seguimiento.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Recursos personales, económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	2 Personas de la parte Social y 2 Personas de la parte de empresa de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	IMPLANTACIÓN	1 año tras la publicación del Plan a la plantilla. 2º semestre 2025 2º semestre 2026 2º semestre 2027 2º semestre 2028
	2º semestre 2026 2º semestre 2027 2º semestre 2028		EVALUACIÓN

Carolina Calero

[Handwritten signatures and initials]

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de la encuesta (sí/no). ▪ Realización de la encuesta de forma anual (sí/no). ▪ N.º de personas que responden a la encuesta, desagregado por sexo. ▪ % de personas que responden a la encuesta, desagregado por sexo. ▪ Actualización de la encuesta (sí/no). ▪ Elaboración del informe de conclusiones (sí/no). ▪ Traslado del informe a la Comisión de Seguimiento (sí/no).
--	---

MEDIDA 17	Elaboración e implantación de un Plan de Comunicación que difunda interna y externamente el compromiso por la igualdad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través del Plan de comunicación de la empresa.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Elaboración e implantación de un Plan de Comunicación que difunda interna y externamente el compromiso por la Igualdad de Oportunidades de la organización.</p> <p>La comunicación del compromiso por la igualdad de la empresa y la implantación de su Plan de Igualdad debe realizarse de forma planificada mediante una estrategia que establezca objetivos, público destinatario, mensajes, canales, tiempos y recursos.</p> <p>Esta estrategia se plasmará en acciones concretas que, conjuntamente, den adecuada respuesta a todas las necesidades de comunicación.</p> <p>El Plan de Comunicación de la empresa en materia de igualdad incorporará canales bidireccionales de comunicación, de tal manera que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La empresa informe a las personas trabajadoras de la puesta en marcha de medidas de igualdad y los avances que se van alcanzando. ▪ Las personas trabajadoras puedan comunicar a la empresa y, en particular, a la Comisión de Seguimiento sus sugerencias, consultas, etc. <p>El Plan de comunicación será revisado anualmente para ser actualizado según cambios y necesidades.</p>
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla
RECURSOS	Recursos humanos, materiales

PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de comunicación de la empresa. VP de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	1er semestre 2025
SEGUIMIENTO	2º semestre 2025, 1er semestre 2026, 2º semestre 2026, 1er semestre 2027, 2º semestre 2027, 1er semestre 2028, 2º semestre 2028	EVALUACIÓN	1º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del Plan de Comunicación: sí/no. ▪ Implantación del Plan de Comunicación: sí/no. ▪ N.º y tipo de canales de comunicación incluidos. ▪ Realización de evaluación y revisión anual: sí/no. ▪ N.º de comunicaciones de la empresa a la plantilla ▪ N.º de comunicaciones de la plantilla a la empresa 		

EJE 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 18	Elaboración de un Protocolo de asistencia laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Establecer políticas específicas destinadas a mujeres víctimas de Violencia de Género.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se llevará a cabo la elaboración de un Protocolo de asistencia laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género estableciendo un procedimiento de actuación interno.</p> <p>El contenido del protocolo contendrá como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción y objetivos. • Compromiso de la dirección. • Ámbito de aplicación. • Legislación. Derechos y medidas adicionales. • Acreditación de la situación de violencia de género. • Procedimiento de actuación.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

	<ul style="list-style-type: none"> Acciones preventivas y de sensibilización. <p>Anexos.</p> <p>Todo el personal con funciones en el protocolo estará formado en Violencia de Género.</p> <p>El protocolo deberá ser objeto de negociación entre la empresa y la representación de la plantilla.</p> <p>Una vez aprobado, el protocolo será difundido a la totalidad de la plantilla a través de todos los canales existentes.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Trabajadoras víctimas de violencia de género		
RECURSOS	Personales, materiales, económicos		
PERSONAS RESPONSABLES	Empresa externa. VP Recursos Humanos; Director/a de RRHH de cada centro de trabajo.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	IMPLANTACIÓN	1 ^{er} semestre 2026
SEGUIMIENTO	2 ^o semestre 2026, 1 ^{er} semestre 2027, 2 ^o semestre 2027, 1 ^{er} semestre 2028, 2 ^o semestre 2028	EVALUACIÓN	1 ^o semestre 2026 2 ^o semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Diseño del Protocolo (sí/no). Protocolo negociado (sí/no) Personal formado en violencia de género desagregados por sexo, departamento, función en el protocolo. Registro de difusión del protocolo a la plantilla (sí/no). Canales de comunicación utilizados. Implantación del Protocolo (sí/no). N.º de consultas recibidas relacionada con el contenido del protocolo. N.º de casos detectados a partir de la elaboración del protocolo. Realización de informe anual de seguimiento y evaluación (sí/no). 		

Carolina García

9. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

N.º	MEDIDA	2025		2026		2027		2028		2029	
		1S	2S								
1.	Puesta en marcha de medidas de acción positiva para la contratación de trabajadoras en niveles, grupos y puestos de responsabilidad.										
2.	Fomento de una política progresiva de incorporación de mujeres a las categorías profesionales de mayor nivel jerárquico y al equipo directivo.										
3.	Diseño de una propuesta de política de teletrabajo.										
4.	Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.										
5.	Priorización de la contratación a mujeres, ante igualdad entre currículums, en el grupo profesional, departamento y/o puesto de trabajo en la empresa en que sea necesaria la búsqueda de equilibrio entre sexos.										
6.	Realización de un estudio anual sobre tipos de contrataciones y traslado a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad.										
7.	Puesta en marcha de medidas de acción positiva para la promoción de las trabajadoras.										
8.	Registro de un seguimiento profesional anual de cada persona trabajadora interesada en promocionar y el cumplimiento de objetivos.										
9.	Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.										

Justo

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

N.º	MEDIDA	2025		2026		2027		2028		2029
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
10.	Inclusión de una cláusula en el documento de excedencia por guarda legal que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia.									
11.	Revisión anual de las retribuciones para comprobar el principio de igualdad retributiva.									
12.	Elaboración y difusión anual de una Guía/ Plan de Conciliación que recoja la totalidad de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de fomento de la corresponsabilidad, a la totalidad de la plantilla.									
13.	Impartición de formación específica en prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para la Comisión Instructora.									
14.	Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.									
15.	Difusión del Plan de Igualdad y avances en su implementación a la totalidad de la plantilla.									
16.	Realización de una encuesta de igualdad anual en la que se analice el nivel de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa con la implantación del Plan de Igualdad.									
17.	Elaboración e implantación de un Plan de Comunicación que difunda interna y externamente el compromiso por la igualdad.									
18.	Elaboración de un Protocolo de asistencia laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género.									
SEGUIMIENTO SEMESTRAL MEDIDAS										

Corrección de texto

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
 ENTRE MUJERES Y HOMBRES – ALUIDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.

N.º	MEDIDA	2025		2026		2027		2028		2029
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (Obligatorias: intermedia y final).										









10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; **lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en caso de:**

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.
- 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.

Asimismo, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad **deberán revisarse**, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del RD 901/2020 de 13 de octubre.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones

Carolina Castañeda



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.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as de las mismas.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de seguimiento, las medidas/acuerdos serán adoptadas por mayoría de sus miembros. Además, la Comisión de Seguimiento podrá proponer la presencia de personas asesoras en materia de Igualdad que tendrán voz, pero no voto.

Si no se consiguiesen las mayorías necesarias, y en caso de discrepancia grave, la comisión de igualdad acudirá a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolverlo.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de estos.



63

Comisión de Igualdad

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La **Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad** encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan estará conformada por las mismas personas que han formado parte de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

Sus **funciones y funcionamiento** quedan definidas en el punto 12 del presente Plan de Igualdad.



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Concepción' and several illegible signatures.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su modificación posterior mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad 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.”

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

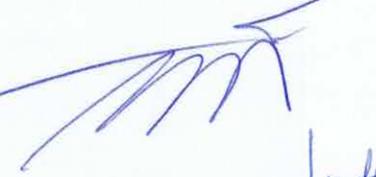
La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.



Comisión de Seguimiento

- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de cada uno de los centros de ALUDIUM y la evolución que han experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

Tal y como se establece en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se realizará, al menos, una **evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: indicadores de medidas de las fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Amorebieta, a 15 de enero de 2025.