



DIAGNÓSTICO Y MEDIDAS CONCRETAS  
PLAN DE IGUALDAD  
*NUEVA APEX FABRICACIONES SL*

## ÍNDICE

1. Presentación
2. Resultados del Diagnóstico
3. Resultados de auditoría retributiva, vigencia y periodicidad
4. Presentación plan de igualdad
5. Objetivo del Plan de Igualdad
6. Partes suscriptoras del plan de igualdad
7. Ámbito personal, temporal y territorial del Plan de Igualdad
8. Medidas del Plan de Igualdad



La igualdad entre mujeres y hombres es el derecho fundamental y universal, que viene recogido en la Constitución Española (art. 1.1 y art. 14) y en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (art. 2), a no ser discriminado, directa o indirectamente, por razón de sexo. Además de un derecho, estamos ante la prohibición de discriminación como mandato constitucional, según el cual no está permitido dar un trato diferenciado a quienes se encuentran en situación de igualdad, utilizando un criterio de diferenciación prohibido (ej. sexo) y buscando un resultado que menoscabe el ejercicio de un derecho. Por tanto, a nivel individual y organizacional, todos estamos obligados a respetar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Sin embargo, aunque la teoría indica que las personas somos iguales en cualquier ámbito de nuestra vida, en la práctica se dan discontinuas discriminaciones por razón de sexo en múltiples escenarios, incluido el entorno laboral. Algunas muestras podrían ser ciertas políticas de contratación y promoción influenciadas por el género, la brecha salarial o la segregación sexual del trabajo. Este es el motivo por el que se adoptan legalmente acciones en distintas áreas que suponen ventajas al sexo menos representado (discriminación positiva) hasta alcanzar el equilibrio entre ambos, no para otorgar posiciones ventajosas, sino para garantizar que ambos gocen de las mismas condiciones.

Un plan de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, es un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden, o dificultan, la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas.

Los planes de igualdad deberán fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. También deben incluir el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	NUEVA APEX FABRICACIONES SL					
NIF	B33905712					
Domicilio Social	C/ María González La Pondala, 3					
Forma jurídica	Sociedad limitada					
Año constitución	2002					
Web	https://www.apexfabricaciones.com/					
Responsable de la entidad						
Nombre	Juan Carlos Martínez					
Cargo	Gerente					
Tlf	985 30 38 28					
Mail	gestion@apex-fabricaciones.com					
Responsable de igualdad						
Nombre	Juan Carlos Martínez					
Cargo	Gerente					
Tlf	985 30 38 28					
Mail	gestion@apex-fabricaciones.com					
Actividad						
Sector de la actividad	<b>EMPRESA MANUFACTURERA</b>					
CNAE	8498					
Descripción actividad	<b>MANUFACTURAS ELECTRICAS Y MECANICAS</b>					
Dispersión geografía y ámbito de actuación	<b>ASTURIAS</b>					
Dimensión						
Nº personas trabajando	total	132	hombres	124	mujeres	8
Centros de trabajo	1					
Facturación anual €	<b>2.700.000</b>					
Organización de la gestión de personas						
¿Departamento personal?	Sí existe departamento de personal					
¿Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos?	No dispone de ningún reconocimiento en la actualidad en materia de igualdad					
Representación Legal Trabajadores/as	Total	5	hombres	5	mujeres	0

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL POR LUGAR DE TRABAJO

Etiquetas de fila	HOMBRE	MUJER	Total general
ESNOVA RACKS	3		3
EVIOSYS	9	2	11
GIJÓN	71	3	74
MEFASA	2		2
MIERES	27		27
PMG	7	3	10
REFRACTARIA, S.A.U	1		1
RIAÑO	4		4
<b>Total general</b>	<b>124</b>	<b>8</b>	<b>132</b>

## b. Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de NUEVA APEX FABRICACIONES se inscribe en el marco de su compromiso con los valores de **respeto, equidad e igualdad de oportunidades** de las personas.

Además, persigue el cumplimiento de la legislación vigente:

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **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.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Lo establecido en los diferentes **convenios a los que está adscrita el grupo**.

Por lo tanto, con el fin de dar cumplimiento legal en esta materia, NUEVA APEX FABRICACIONES, centro especial de empleo dedicado a las Manufacturas Eléctricas y Mecánicas, impulsa el desarrollo e implementación del presente Plan de Igualdad a todos los niveles de la organización.

**c. Compromiso de la empresa con la igualdad**

En el NUEVA APEX FABRICACIONES hemos adquirido un compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad y, por ello, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

A través de este documento, la dirección declara:

- ✓ su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- ✓ el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno del grupo, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de las Políticas Corporativas y de Recursos Humanos.

En virtud de lo dispuesto en el art. 5 del 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, la empresa NUEVA APEX FABRICACIONES promueve la negociación de su Plan de Igualdad y diagnóstico previo y expone:

1. Que el ámbito de negociación del Plan de Igualdad de Nueva Apex Fabricaciones se realiza para todas las personas trabajadoras de la compañía en todos los centros de trabajo.
2. Que las materias objeto de análisis, de conformidad con el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 12 de octubre, serán, al menos:
  - Proceso de selección y contratación
  - Clasificación profesional
  - Formación
  - Promoción profesional
  - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
  - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
  - Infrarrepresentación femenina
  - Retribuciones
  - Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
  - Violencia de género
3. Que la empresa señala como domicilio, a efectos de comunicaciones, C/ María González La Pondala, 3, el mail [gestion@apex-fabricaciones.com](mailto:gestion@apex-fabricaciones.com) y como persona de contacto a Juan Carlos Martínez (Gerente).

El informe diagnóstico fue aprobado y el día 10/02/2024 por todos los miembros de la Comisión de Igualdad.

Para el diagnóstico de la situación del NUEVA APEX FABRICACIONES se han utilizado los datos relativos al año natural 2022, excepto para ciertas cuestiones donde se requiere el estudio de un mayor intervalo de tiempo.

El organigrama de NUEVA APEX REPARACIONES hace referencia a las distintas escalas jerárquicas existentes.



### Distribución por sexo

Existe un gran desequilibrio, desde la perspectiva de género, en la mayoría de los puestos de trabajo. Se evidencia una empresa altamente masculinizada con la presencia de un 93% de hombres frente a un 7% de mujeres. Si se hace comparativa con el sector a nivel nacional se observa que el 1% es más elevado que la media nacional que se sitúa en torno al 17% de presencia de mujeres.

### Análisis Cuantitativo de la Plantilla

Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.

Se evidencia una empresa altamente masculinizada con la presencia de un 93% de hombres frente a un 7% de mujeres. Si se hace comparativa con el sector a nivel nacional se observa que el

Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad (Datos de media de plantilla 2022)

Edades	Hombres	Mujeres
<25	3,45	0

[25-34]	4,62	0
[35-44]	21,21	1
[45-54]	55,35	4,25
[55-64]	11,35	2
[>=65]	0	0
TOTAL	95,98	7,25

Distribución de la plantilla disgregada en base a su categoría de convenio (**datos 2022 del total de personal de alta en la compañía independientemente de su eventualidad o no**)

Convenio	Puesto de Trabajo	Nº personas		% Mujeres
		Mujeres	Hombres	
CENTROS Y SERV. ATENCION PERSO	AUXIL ADMINISTR	1,00	2,00	33,33%
CENTROS Y SERV. ATENCION PERSO	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES		2,00	
CENTROS Y SERV. ATENCION PERSO	TECNICO	3,00	9,00	25,00%
CENTROS Y SERV. ATENCION PERSO	TECNICO AUXILIAR	7,00	182,00	3,70%
CENTROS Y SERV. ATENCION PERSO	TECNICO SUPERIOR		3,00	
CENTROS Y SERV. ATENCION PERSO	TITULADO GRADO SUPERIOR		1,00	

Distribución de la plantilla disgregada en función de la formación de base (**datos 2022/2023 del total de personal de alta en la compañía independientemente de su eventualidad o no**)

Etiquetas de fila	hombre	mujer
Bachiller,BUP,COU, Bachiller Superior,Ciclo Formativo de Grado Medio,FPI,Grado Medio/Profesional de Música y Danza, FP Básica y Similares	21	1
Ciclo Formativo de Grado Superior,FPII y equivalentes, titulo propio universitario de 2 o más años que requiere el bachillerato	10	
Grado de 240 ECTS, Diplomatura,Arquitectura e Ingenieria Tecnicas y equivalentes,postgrado universitario de menos de 1 año	3	2
Grado de más de 240 ECTS,Licenciatura,Arquitectura,Ingenieria,máster,especialidad en Ciencias de la salud y equivalentes	1	
Otros estudios	116	5
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>	<b>8</b>

**\*\*Se puede constatar que la formación que aparece en ese cuadro es la formación requerida para el puesto de trabajo en todos los casos.**

Distribución de la plantilla por tipo de contrato (**datos 2022/2023 del total de personal de alta en la compañía independientemente de su eventualidad o no**)

Tipo de contrato	hombre	mujer
Eventual	71	7



Candidaturas recibidas								
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
Por anuncios								
Por contactos					2	0		
Por servicios de empleo	0	8	3	16	4	13	8	16
De la propia organización								
Otros								

<b>Total candidaturas recibidas</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>16</b>
-------------------------------------	----------	----------	----------	-----------	----------	-----------	----------	-----------

Como datos estadísticos:

- Se reciben más CV de hombres que de mujeres. Sector masculinizado.
- No se evidencia que haya una facilidad en superación de pruebas hacia los hombres.
- No se evidencia unos puestos adaptados a hombres por encima de mujeres.

En cuanto a los medios para la búsqueda de personal a contratar:

- Se utiliza internet como fuente principal de anuncios.
- Se manda información a toda la plantilla.
- No se utiliza ni lenguaje ni contenido sexista.

En cuanto al análisis del sistema de contratación:

- 1) Los criterios de selección son establecidos por la dirección y los responsables de personal y RRHH.
- 2) Los departamentos intervienen en la definición de criterios.
- 3) En ocasiones se utiliza personal externo a la empresa.
- 4) Sí se procura que el equipo encargado de realizar el proceso de selección y contratación sea mixto.
- 5) El único criterio que se utiliza para la selección es la entrevista personal.
- 6) No se hace una elección favoreciendo al sexo infrarepresentado.

**Proceso de promoción**

Ascensos en los últimos años *(datos 2022/2023 sobre el total de personal de alta en la compañía independientemente de su eventualidad o no)*

	Mujeres		Hombres		total
	nº	%	nº	%	
En el último año	0		1		1
En el año anterior	0		0		0
Hace dos años	0		1		1
Hace tres años					
Hace cuatro años					

En cuanto al análisis del sistema de promoción interno:

- 1) No existe un procedimiento de promoción interna.
- 2) No hay una información expresa a toda la plantilla.
- 3) Sí se procura que el equipo encargado de realizar el proceso de selección y promoción sea mixto.
- 4) Los criterios elegidos para la promoción no son habitualmente definidos.
- 5) No se hace una elección favoreciendo al sexo infrarepresentado.

**Proceso de formación**

Desglose de formación en los últimos años *(datos 2022/2023 sobre el total de personal de alta en la compañía independientemente de su eventualidad o no)*

Nº de personas que han recibido formación	Mujeres		Hombres		total
	nº	%	nº	%	
En el último año - 2023	3	43%	4	57%	7
En el año anterior - 2022	4	21%	15	79%	19
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona					0
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo					0
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo					0

Cursos realizados el último año y personas que han participado	Mujeres		Hombres		total
	nº	%	nº	%	
curso 1 - carretilla elevadora	0		3	100%	3
curso 2 - recurso preventivo	1	100%			1
curso 3 - gestión del tiempo	2	67%	1	33%	3

	Mujeres		Hombres		
	nº	%	nº	%	
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)					
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional					
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo					
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	3	43%	4	57%	7
Nº permisos para la concurrencia a exámenes					
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	1	25%	3	75%	4

### Plan de Formación

Se evidencia un plan de formación que recoge del año 2021 al 2024. En el cual se observa:

- Planificación anual de cursos a llevar a cabo.
- Necesidades observadas por persona trabajadora.
- Personas trabajadoras afectadas.

### Impartición de formación y modalidades

Se imparte formación en modalidades presencial y on line. Todas las formaciones que se llevan a cabo de maquinaria se realizan de manera presencial y dentro de horario laboral.

Las formaciones de materias transversales se realizan de manera on Line y también dentro del horario laboral en todos los casos.

En cuanto al análisis del sistema de formación:

- 1) Se asegura que todo el personal disponga de las mismas o similares horas de formación en base a las necesidades.
- 2) No se ha implementado formación en materia de igualdad a la plantilla.
- 3) La formación se procura dentro de horario laboral siempre que sea posible.
- 4) No se observa el uso de lenguaje sexista en la formación ni en el material entregado.

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

a) *Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.*

Se evidencia un procedimiento para llevar a cabo los servicios de conciliación de vida personal, familiar y laboral. EL procedimiento es de fecha diciembre de 2022.

En el mismo se establece el protocolo a llevar a cabo para la solicitud y concesión de la conciliación y se establece como tal los periodos establecidos para la solicitud y la atención final a la demanda según se expresa en el párrafo literal:

*“Recibida la Solicitud del Trabajador, la Empresa dispone de 3 días para solicitar Ampliación Documental si procediera. Diez días después de la fecha de Solicitud se reunirá con el Trabajador y en 15 días como máximo deberá Resolver la Solicitud, aceptando, rechazando o proponiendo alternativa. El Trabajador dispone de 10 días máximo para manifestar su discrepancia con la alternativa propuesta o la denegación de su solicitud”*

b) *Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

El canal de comunicación se habilita a través de los Responsables de Recursos Humanos y Gerencia de la compañía establecido en el propio procedimiento indicado con anterioridad.

c) *Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.*

Desglose de conciliaciones y estado por género

<b>AÑO 2022</b>	<b>SOLICITADO</b>	<b>CONCEDIDO</b>
MUJERES	0	0
HOMBRES	5	5

Se evidencia que **no existe un registro de los motivos** de los permisos o excedencias que incluya motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

d) *Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).*

Entendiendo prerrogativa, según establece la RAE, como “Privilegio, gracia o exención que se concede a alguien para que goce de ello, anejo regularmente a una dignidad, empleo o cargo”. No se evidencia, en ningún caso que se haya tenido que llevar a cabo alguna acción en dicho sentido, si bien, si se produjera el caso, la empresa muestra toda su intención y voluntad de llevar a cabo dicha acción. Dicho esto, no existe, en la actualidad, un procedimiento que incluya dicha intención ni el modo exacto de evaluarlo y llevarlo a cabo.

Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo

Se evidencia la existencia de protocolo aprobado en el año 2019 por la empresa. No se ha activado en ninguna ocasión.

Se adaptará el protocolo al modelo (exacto) que propone el ministerio de igualdad para las empresas con obligación a implementar Plan de Igualdad.

### Condiciones laborales y de seguridad y salud

#### Desglose de bajas laborales por género

	Accidente de Trabajo								Enf. Profesional			
	En jornada laboral				<i>In itinere</i>				Procesos		Recaídas	
	Procesos		Recaídas		Procesos		Recaídas					
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Con Baja	12	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Sin Baja	9	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

#### Informe de absentismo laboral por género

	Iniciados en periodos precedentes			Iniciados en el periodo			Total
	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	Total	Accidente no Laboral	Enfermedad Común	Total	
Con Baja	0	10	10	6	72	78	88
Hombres	0	9	9	6	64	70	79
Mujeres	0	1	1	0	8	8	9

En cuanto a la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género se observa que se ha realizado de manera genérica la misma.

#### Ropa laboral y adecuación de la misma

Se observa que la ropa laboral entregada es homologada y unisex sin que se observe ningún tipo de necesidad de diferenciación por género.

Con respecto a la evaluación de riesgos laborales **no se ha realizado la misma con perspectiva de género.**

### Comunicación

No se ha detectado ningún problema de comunicación sexista más allá de las referencias masculinizadas fruto del sector. Se puede concluir entonces que todas las comunicaciones de la empresa se hacen con lenguaje no sexista.

Sí se detectan comunicaciones sin lenguaje neutro en la página web que deben modificarse.

Violencia de género

Se define violencia de género, en base a lo establecido en "Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género" :

Art 1.1: "violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia"

Art. 1.3 "todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad"

Art. 1.4 "La violencia de género a que se refiere esta Ley también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero"

En base a estas definiciones se ha de comentar en el contexto del presente diagnóstico que:

- No se evidencia ningún elemento de violencia de género dentro de la compañía, siempre que extrapolemos las definiciones de la Ley (la cual se refiere al ámbito familiar y personal) al ámbito laboral dentro de nuestra compañía, en lo referente a la detección de cualquier elemento que implique "situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres".
- En lo referente al apartado familiar y a la posible afectación de alguna trabajadora de APEX no se tiene conocimiento alguno de que se haya producido en ningún momento, ni que ninguna de nuestras trabajadoras haya sido o sea en la actualidad víctima de violencia de género, ni que ello requiera un especial trato y/o atención por nuestra parte.

Conclusiones del diagnóstico

Principales problemas y dificultades detectadas.

- Sector altamente masculinizado.
- Debería revisarse la documentación existente así como los medios de comunicación interna y externa a fin de observar que no haya
- No existen procedimientos de contratación ni promoción interna.
- No se hacen priorizaciones al sexo infrarepresentado en cuanto a contratación ni promoción interna.
- No se aplica el lenguaje no sexista en cuanto a los documentos internos de la compañía.
- No se implementa formación en materia de igualdad.

### 3. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad

---

El informe de auditoría retributiva fue aprobado el pasado 10/02/2024 por la Comisión Negociadora, y su contenido versa sobre los promedios salariales desagregados por sexo, estructurados por categorías y puestos de trabajo, que se observan en la compañía, así como sobre el análisis desde un punto de vista de igualdad de las condiciones retributivas de la compañía.

Los datos que se han utilizado de base para la confección de dicha auditoría retributiva fueron los comprendidos entre el 01/01/2022 hasta el 31/12/2022, ambos incluidos.

El análisis del sistema retributivo se ha realizado de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, el cual establece en su artículo 8 que la realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa requiere la evaluación de los puestos de trabajo. En este sentido, dado que la compañía no contaba con un sistema de valoración de puestos propio, se ha realizado la valoración de los puestos de trabajo de acuerdo con la herramienta de **VPT facilitada por el Ministerio de Igualdad**.

Procede señalar que el actual sistema de retribución de la compañía es el marcado por el convenio de aplicación, por el cual, sin perjuicio del sistema de organización y de reparto del trabajo que aplica, se retribuye a la plantilla principalmente en atención a la clasificación profesional y niveles recogidos en el Convenio colectivo del sector de Limpieza de edificios y locales, así como por el sistema propio de incentivos establecidos por la compañía.

#### Registro salarial por niveles profesionales:

A nivel global (conjunto de retribuciones), no se aprecian diferencias salariales entre uno y otro género que lleguen al 25%, por lo que no hay que adoptar ninguna medida de choque, sin perjuicio del control anual de las retribuciones.

Las diferencias entre salarios son debidas fundamentalmente factores (ej. complementos salariales como antigüedad...) que no implican una desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### Registro salarial según valoración de puestos de trabajo:

Con carácter previo al análisis de las retribuciones por género, se ha procedido a hacer una evaluación de puestos, para determinar los de igual valor y, sobre esa evaluación, analizar el registro salarial y analizar los factores que puedan desencadenar la diferencia retributiva.

El Registro Retributivo se ha desagregado de nuevo por puestos de trabajo de igual valor. Los puestos han sido evaluados teniendo en cuenta las tareas y funciones del puesto, el tipo de organización de la empresa y el sector en el que opera, valorándose, asimismo, la relevancia que otros factores pueden tener en las diferencias que puedan apreciarse y se han seguido las indicaciones de la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad.

#### **Informe de Auditoría Retributiva**

Se ha realizado el Diagnóstico de la Situación Retributiva en ambas empresas mediante:

- análisis de la situación organizativa, un estudio del organigrama y de las relaciones inter e intra departamentales a nivel vertical, horizontal y de iguales
- análisis de los diferentes complementos retributivos, así como de los criterios de asignación de los mismos y su clasificación en componentes salariales, extrasalariales (dinero/especie, convenio/voluntario, anualizables, normalizables...)

- Criterios de asignación de complementos retributivos tanto de convenio colectivo aplicable a grupos profesionales, como de complementos voluntarios a puestos de trabajo.
- La evaluación de los puestos de trabajo conforme al artículo 4 del RD 902/2020 tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la organización, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Las conclusiones han sido las siguientes:

En relación al sistema de clasificación profesional, se ha realizado una revisión de la descripción de puestos (niveles profesionales y perfiles de puesto) donde se aprecia que la distribución organizacional atiende a los niveles profesionales de convenio que describe los criterios generales, formación y tareas y que la descripción funcional atiende a la establecida en la relación de perfiles puestos.

Se ha realizado una revisión de valoración de puestos de trabajo y clasificación.

Existe una ficha de perfil por puesto que permite confirmar las condiciones de trabajo.

En cuanto al análisis retributivo, las políticas retributivas de la entidad atienden a lo especificado en el convenio aplicable de aplicación.

Los complementos salariales o los beneficios sociales se dirigen a todo el personal, tanto temporales como indefinidos.

Existen complementos salariales que premian la estabilidad como, por ejemplo, el complemento por antigüedad.

No existe impacto diferencial en la retribución percibida por mujeres y hombres en la medida en que el convenio es aplicable tanto a hombres como a mujeres.

No se producen discriminaciones ni tratos diferenciados en el uso de estos derechos.

Como conclusión:

- Se han desagregado todos los datos relativos por sexo para poder realizar un análisis pormenorizado de la situación.
- Se garantizan niveles de equidad en la fijación de salarios y complementos voluntarios, que están fijados a variables objetivas y reales.
- Las desigualdades retributivas detectadas no vienen motivadas por razón de género si no que son consecuencia del desarrollo propio de las relaciones laborales, casuística de contratación, características de los puestos, etc.

Del análisis efectuado en la auditoría salarial, en base a los puestos de igual valor, se desprende que NUEVA APEX FABRICACIONES no presenta brecha salarial.

Por lo tanto, se puede decir que no se encuentran sesgos en términos de igualdad, siendo diferencias justificadas, y a favor de las mujeres, las que se han encontrado y, en términos absolutos, la situación de la compañía no presenta desigualdad retributiva desde el punto de vista de género.

### **Vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva**

Dado que el art. 7.2. del RD 902/2020, recomienda que *"la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo"*, y de continuar con el actual sistema de retribución, se recomienda que se considere vigente al auditoria en tanto en cuanto se mantenga vigente el plan, es decir, desde el 24/05/2024 hasta el 23/05/2028.

### **Conclusiones**

Se puede concluir que no existe diferencia por razón de género, puesto que las discrepancias observadas se corresponden con la particularidad de que de la plantilla de NUEVA APEX FABRICACIONES está compensada en cuanto a número de hombres y de mujeres. No obstante cabe indicar la mayoritaria presencia de hombres en puestos de dirección.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe de trabajar en fomentar la incorporación de hombres y mujeres a los puestos donde estén infrarrepresentados para tratar de disminuir la diferencia salarial existente a nivel global en la compañía.



PLAN DE IGUALDAD.  
DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

*NUEVA APEX FABRICACIONES SL*

La igualdad entre mujeres y hombres es el derecho fundamental y universal a no ser discriminado, directa o indirectamente, por razón de sexo y viene recogido en la Constitución Española (art. 1.1 y art. 14) y en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (art. 2). Además de un derecho, estamos ante la prohibición de discriminación como mandato constitucional, según el cual no está permitido dar un trato diferenciado a quienes se encuentran en situación de igualdad, utilizando un criterio de diferenciación prohibido (ej. sexo) y buscando un resultado que menoscabe el ejercicio de un derecho. Por tanto, a nivel individual y organizacional, todos estamos obligados a respetar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Sin embargo, aunque la teoría indica que las personas somos iguales en cualquier ámbito de nuestra vida, en la práctica se dan discontinuas discriminaciones por razón de sexo en múltiples escenarios, incluido el entorno laboral. Algunas muestras podrían ser ciertas políticas de contratación y promoción influenciadas por el género, la brecha salarial o la segregación sexual del trabajo.

Este es el motivo por el que se adoptan legalmente acciones en distintas áreas que suponen ventajas al sexo menos representado (discriminación positiva) hasta alcanzar el equilibrio entre ambos, no para otorgar posiciones ventajosas, sino para garantizar que ambos gocen de las mismas condiciones, surgiendo con este fin los Planes de Igualdad en el ámbito laboral.

Un plan de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, es un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas. El plan de igualdad se estructura, tras la realización previa de un diagnóstico, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y elaborado en la comisión negociadora de dicho plan.

Los planes de igualdad deberán fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. También deben incluir el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

## 5. Objetivos del Plan de Igualdad

---

Una vez realizado el diagnóstico de situación, se detectan las siguientes cuestiones principales desde la perspectiva de género:

1. Desequilibrio, desde la perspectiva de género, en la mayoría de los puestos de trabajo. Infrarrepresentación femenina en **NUEVA APEX FABRICACIONES**.
2. Escasa formación y sensibilización en **NUEVA APEX FABRICACIONES** en materia de Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa.
3. Falta de adaptación de de protocolo de acos a modelo de ministerio.
4. Necesidad de implementar políticas de contratación desde una perspectiva de igualdad. Fundamentalmente en cuanto al cuidado de la búsqueda de perfiles de una manera no discriminatoria.
5. Necesidad de implantación de política de igualdad.
6. Se evidencia ciertas carencias de transparencia e igualdad de oportunidades en cuanto a la promoción interna.
7. Se evidencian relativas carencias en cuanto a las políticas de conciliación empresariales (cuidado de menores y/o dependientes).
8. Necesidad de llevar a cabo evaluaciones de riesgos desde la perspectiva de género.

***No se evidencian brechas salariales relevantes ni de naturaleza no explicable en la auditoría retributiva llevada a cabo con fecha febrero de 2024.***

En base a estas cuestiones, se establecen las siguientes líneas generales/ principios de actuación, a raíz de las cuales se desarrollarán los objetivos por área de actuación, en **NUEVA APEX FABRICACIONES**:

- Equilibrar, en la medida de lo posible, la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos de la empresa y puestos de trabajo
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, así como a puestos históricamente masculinizados y viceversa.
- Sensibilizar en materia de Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa
- Generar y difundir procedimientos internos que recojan las políticas de la empresa basados en la igualdad entre sexos
- Erradicar el uso del masculino genérico en pro de un lenguaje neutro y/o inclusivo en la comunicación interna y externa
- Integrar en la gestión de la prevención de riesgos laborales el principio de igualdad de trato desde la perspectiva de género.
- Prevenir y, en su caso, actuar frente a cualquier situación de posible acoso sexual y/o por razón de sexo
- Dar la posibilidad al personal de formarse en materia de protocolo de acoso.



- Implementar procesos de formación interna que promueva la mejora en los puestos de trabajo y contribuyan al logro de promoción interna.

## 6. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

NUEVA APEX FABRICACIONES muestran la intención de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres que conforman su plantilla, estableciendo las bases para llevar a cabo medidas correctoras con el fin de que dicho principio de igualdad sea una realidad e integrándolo de forma efectiva en su Plan Estratégico, así como en los sistemas de gestión de personas.

El resultado del diagnóstico de situación y del Plan de Igualdad fue tratado y negociado en diversas reuniones de trabajo celebradas en el seno de la Comisión negociadora de Igualdad, tratándose de un grupo de trabajo formado por representantes de la organización y de las personas trabajadoras con el fin de analizar y mejorar la situación de igualdad en las empresas de manera individual y conjunta (ver actas de constitución comisión negociadora): **Promoción de la negociación del plan de igualdad y Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad**.

La constitución de la Comisión de Igualdad se hizo efectiva el día 20/06/2023 tras la convocatoria mediante la firma del acta de constitución.

Por la representación de la EMPRESA:

Nombre y apellidos	DNI	Puesto de trabajo
JUAN CARLOS MARTÍNEZ	10.859.315A	DIRECTOR
ANTONIO CUERVO	9.381.039Y	DTOR. PRODUCCIÓN

Por la representación de las personas trabajadoras, acordándose una comisión reducida de trabajo:

Nombre y apellidos	DNI	Puesto en la empresa	Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes
CARMEN GARCÍA	11.432.617F	ADMINISTRACIÓN	UGT
JOSE MANUEL BUJÁN	10.820.656F	TALLER	CCOO

Como equipo asesor externo: Equipo consultor técnico de PLUS CONSULTORÍA SOLUTIONS SL

7. Ámbito personal, territorial y temporal del Plan de Igualdad

---

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad afectará a todas las personas trabajadoras de la empresa NUEVA APEX FABRICACIONES que presenten servicios en los diversos centros de trabajo en Asturias y así como cualquier otro centro de trabajo que dispusiera la empresa en el futuro, incluido personal eventual o de puesta a disposición, en caso de que lo hubiera.

El periodo de vigencia dispuesto del presente Plan de Igualdad será de cuatro años a partir de su entrada en vigor el día posterior a su aprobación por parte de la Comisión Negociadora (ver **Acta de firma del PI**), de acuerdo con el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020, por tanto, **desde el 2/05/2024 y hasta el 23/05/2028**

En caso de requerimiento o necesidad, podrá ser modificado con el fin de adecuarse a la realidad de la empresa y la evolución de la aplicación de las medidas de acción propuestas en el presente Plan de Igualdad. Cualquier cambio en el Plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión Negociadora.

De acuerdo con el RD-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Plan de Igualdad se estructura en nueve áreas distintas que abarcan todos los aspectos analizados en el diagnóstico:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para cada una de estas áreas se definen los objetivos y se detallan las medidas de acción previstas para alcanzarlos, así como la persona o departamento responsable de su puesta en marcha, el plazo para realizarlo y el indicador o método de seguimiento que nos va a permitir analizar su eficacia.

Debemos tener en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todas las políticas que se desarrollan en la empresa, algunas acciones asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

Además, pueden figurar medidas de acción positivas con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, entendiéndose como acción positiva *“las medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”* (art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Esto ocurre en áreas como la Selección donde, de acuerdo con el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Diferenciaremos las medidas de acción en tres grupos en función del inicio de su implementación a partir de la entrada en vigor del presente plan de igualdad:

- Medidas a corto plazo (medidas prioritarias): ejecución inmediata a 6-8 meses.
- Medidas a medio plazo: ejecución prevista de 8 meses a 2 años.
- Medidas a largo plazo: ejecución prevista de dos a cuatro años, previa a la revisión del Plan.

La clasificación de las medidas se ha realizado teniendo en cuenta una serie de factores, tales como la relevancia de acuerdo con la ley, la dificultad de la medida y/o el coste que pueda suponer tanto de personal como monetario.

Estos plazos se establecen de común acuerdo en la Comisión. En el caso de no poder cumplir el plazo o la ejecución de alguna de las medidas establecidas, se deberá justificar dicho incumplimiento y acordar o bien la modificación del periodo de referencia o bien declarar “medida inviable” y, por tanto, la sustitución de la misma de acuerdo con la realidad de la empresa y enfocada en la consecución del mismo objetivo.

### 8.1 Proceso de selección y Contratación

▪ **Objetivos específicos del área**

Con el fin de mantener una política de selección libre de sesgos de género y disminuir los desequilibrios en la clasificación profesional, se proponen los siguientes objetivos dentro de esta área:

- 1) Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos de la empresa y puestos de trabajo
- 2) Garantizar el principio de acceso al empleo sin sesgos de género y de discriminación. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, así como a puestos históricamente masculinizados

▪ **Medidas de acción específicas del área**

FICHADEMEDIDA	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	Definir sistemas objetivos y públicos de selección con perspectiva de género, respetando el principio de igualdad de sexos.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de acceso al empleo sin sesgos de género y de discriminación. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, así como a puestos históricamente masculinizados
Descripción detallada de la medida	Valorar los perfiles de puesto en base a sus capacidades y competencias, indistintamente de su sexo u otros factores discriminatorios.
Personas destinatarias	Candidaturas en procesos de selección.
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Responsable departamento del puesto a cubrir y RRHH.
Recursos asociados	Registro de los procesos de selección con su procedimiento para desarrollar un sistema de selección objetivo. Perfiles de Puestos de Trabajo + Ofertas de empleo
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° pruebas objetivas / N° procesos de selección</li> </ul>

FICHADEMEDIDA	
Área de actuación	Selección y contratación.
Medida	En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad, priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado en dicho puesto
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos de la empresa y puestos de trabajo
Descripción detallada de la medida	En la contratación de personal, a igualdad de condiciones, seleccionar a ser posible a quienes pertenezcan al sexo minoritario en el área y puesto en el que vaya a incorporarse el trabajador.
Personas destinatarias	Candidaturas en procesos de selección.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Responsable departamento del puesto a cubrir y RRHH
Recursos asociados	Clasificación actual del personal por sexo y por puesto
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N.º de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia/ Total de procesos.</li> </ul>

## 8.2 Promoción profesional

- **Objetivos específicos del área**

Como hemos podido observar en el análisis de los resultados del diagnóstico, las mujeres no encuentran un techo de cristal en APEX, encontrándose, un porcentaje muy elevado de éstas, concentradas en los primeros niveles jerárquicos además disponen de capacidad de decisión. No obstante, se plantean los siguientes objetivos con el fin de equilibrar todos los niveles:

- 1) Garantizar que ambos sexos tengan las mismas oportunidades para ocupar puestos de responsabilidad.

- **Medidas de acción específicas del área**

FICHADEMEDIDA	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	En igualdad de méritos, fomentar la promoción de las personas cuyo sexo esté infrarrepresentado en la posición de responsabilidad
Objetivos que persigue	Garantizar que ambos sexos tengan las mismas oportunidades para ocupar puestos de responsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Establecer en el contexto y proceso de la negociación colectiva la posibilidad de la incorporación de un protocolo de promoción interna y desarrollo profesional.
Personas destinatarias	Todo el personal de la empresa
Cronograma de implantación	Largo Plazo
Responsable	Responsable de Gestión.
Recursos asociados	Historial procesos de promoción.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo del procedimiento en el entorno de la negociación colectiva.</li> </ul>

### 8.3 Formación.

#### ▪ Objetivos específicos del área

A la vista del diagnóstico de situación de la formación, se determina que no existen restricciones ni mala praxis en este sentido desde la perspectiva de género; no obstante, se establecen los siguientes objetivos con el fin de mantener la actual situación de APEX en esta área:

- 1) Procurar que tanto hombres como mujeres tengan acceso igualitario a las acciones formativas que les correspondan.
- 2) Formar en materia de igualdad a personas con poder de decisión en la empresa para evitar sesgos de género, así como sensibilizar a todo el personal.

#### ▪ Medidas de acción específicas del área

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Formación.
Medida	Desarrollar un plan de formación aplicando perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Procurar que tanto hombres como mujeres tengan acceso igualitario a las acciones formativas que les correspondan
Descripción detallada de la medida	A la hora de definir el plan de formación, tener en cuenta el acceso igualitario y la distribución de sexos a las distintas formaciones.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Responsable de RRHH y Sistema de Gestión de Calidad
Recursos asociados	Plan de formación.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nº horas de formación online (por sexos) / total horas formación</li> <li>▪ Nº horas de formación presencia (por sexos) / total horas formación</li> <li>▪ Número de personas con excedencia o permisos informadas y/o convocadas a formación/ nº total personas con excedencias o permisos</li> </ul>

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Formación.
Medida	Formar en materia de igualdad y en protocolo de acoso a personas con poder de decisión en la empresa
Objetivos que persigue	Formar en materia de igualdad a encargados para evitar sesgos de género, así como sensibilizar a todo el personal.
Descripción detallada de la medida	Ofrecer formación en materia de igualdad a encargados y mandos Intermedios de 2 horas
Personas destinatarias	Encargados
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Responsable de gestión + Empresas formadoras
Recursos asociados	Formaciones internas y/o externas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formación realizada/Formación ofrecida de 2 horas a mandos intermedios</li> </ul>

#### 8.4 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- **Objetivos específicos del área**

Como se ha visto en el diagnóstico, por parte de la empresa hay buena voluntad de facilitar la conciliación tanto a hombres como mujeres por encima del mínimo legal exigible. Se propone el siguiente objetivo:

- 1) Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- **Medidas de acción específicas del área**

FICHADEMEDIDA	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla y los motivos
Objetivos que persigue	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en caso de ser necesarias y solicitadas por la persona trabajadora.
Descripción detallada de la medida	Establecer el método para la comunicación por parte del personal y ejercicio de la comunicación de necesidades de conciliación de la compañía.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Representación de trabajadores y medios de comunicación interna si aplican
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° medidas de conciliación concedidas / N° solicitudes</li> </ul>

## 8.5 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Los principales objetivos en esta materia son los siguientes:

- 8.5.1 Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 8.5.2 Formar a personas con capacidad decisoria para capacitarles ante la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso.

- **Medidas de acción específicas del área**

FICHADEMEDIDA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Adaptar el protocolo de acoso existente en la compañía al modelo establecido por el ministerio.
Objetivos que persigue	Establecer las mejores prácticas existentes en cuanto al tratamiento de los posibles acosos sexuales y/o por razón de sexo existentes
Descripción detallada de la medida	Redacción del nuevo protocolo adaptado al ejemplo de ministerio de igualdad y difusión del mismo a la plantilla
Personas destinatarias	Todo el personal de la compañía
Cronograma de implantación	Corto Plazo
Responsable	Responsable de Gestión y empresa externa y Representación de Trabajadores
Recursos asociados	Personal y recursos externos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adaptación total del protocolo al modelo del ministerio.</li> </ul>

## 8.6 Retribuciones

### ▪ Objetivos específicos del área

Una vez comparada la correlación entre el salario y los puestos agrupados por igual valor, independientemente del sexo de la persona, y la correcta aplicación del convenio colectivo al que se adscribe APEX IPM, se puede indicar que no existen situaciones discriminatorias en la política salarial, o que las mismas se deben a razones explicables y perfectamente entendibles, si bien se plantean el siguiente objetivo para perpetuar la correspondencia:

- 1) Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos iguales y de igual valor.

### ▪ Medidas de acción específicas del área

FICHADEMEDIDA	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	Analizar la brecha y diferencias salariales entre mujeres y hombres
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos iguales y de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Realizar un análisis retributivo, a través del registro retributivo, con perspectiva de género con el fin de verificar la inexistencia de desigualdades y el estado de la brecha salarial entre sexos. En base a los resultados del registro retributivo anual.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Valoración de Puestos de Trabajo + Registro y auditoría salarial.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registro con los valores medios de los salarios anuales desagregados por sexos.</li> <li>▪ Nº conceptos registros retributivos neutros y mujeres y hombres que los perciben.</li> </ul>

## 8.7 Condiciones de trabajo

### ▪ Objetivos específicos del área

Para alcanzar la plena igualdad debemos partir de la realidad actual de la empresa, sus condiciones horarias, de jornada y retribución. No resultando un área problemática, se establecen una serie de objetivos que ayudan a mantener la situación actual:

- 1) Asegurar el bienestar y garantizar la salud laboral de la plantilla en su conjunto.
- 2) Fomentar la estabilidad de la plantilla.

### ▪ Medidas de acción específicas del área

FICHADEMEDIDA	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Procurar la estabilidad de la plantilla mediante la conversión de contratos temporales en indefinidos.
Objetivos que persigue	Fomentar la estabilidad de la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Promover la conversión de contrato temporal a indefinido, cuando las condiciones laborales así lo permitan siempre en cumplimiento de la ley en cuanto a los totales de plantilla indefinida que estén establecidos.
Personas destinatarias	Todas las personas con contratos temporales.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Dirección general/ RRHH
Recursos asociados	Evaluación del personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nº personas con contrato temporal/ nº personas trabajadoras (desagregado por sexo)</li> </ul>

## 8.8 Seguridad y salud laboral

Dentro de este apartado se establecen objetivos y acciones que promuevan la integración de la igualdad y la valoración de los factores de género en las medidas aplicadas en materia de seguridad y salud laboral. Pretendemos con ello

8.8.1 Tener en cuenta el género a la hora de realizar las valoraciones de riesgos de los puestos de trabajo.

8.8.2 Garantizar que no se hace ningún tipo de valoración generalista, ni se aplican medidas únicas para ambos sexos sino que se tiene en cuenta dicho factor a la hora de realizar evaluación y determinar necesidades (formativas, EPI's, etc...)

▪ **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Seguridad y Salud Laboral
Medida	Hacer la evaluación de riesgos con perspectiva de género
Objetivos que persigue	Plasmar en la evaluación aquellos riesgos que, por razón de sexo, deben tenerse en cuenta de manera más relevante a fin de poder atajarlos de manera adecuada.
Descripción detallada de la medida	Comunicación al SPA de dicha necesidad y realización de la próxima evaluación de riesgos bajo dicha perspectiva.
Personas destinatarias	Toda la plantilla en general
Cronograma de implantación	Medio Plazo
Responsable	Responsable de Gestión
Recursos asociados	SPA y personal interno relacionado con PRL
Indicadores de seguimiento	Verificar que la Evaluación de riesgos se ha llevado a cabo con perspectiva de género.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Seguridad y Salud Laboral
Medida	Hacer la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género
Objetivos que persigue	Plasmar en la evaluación de riesgos psicosociales próxima a realizar factores con perspectiva de sexo que asegure la posible detección de algún sesgo o problema existente en tal materia.
Descripción detallada de la medida	Comunicación al SPA de dicha necesidad y realización de la próxima evaluación de riesgos psicosociales bajo dicha perspectiva.
Personas destinatarias	Toda la plantilla en general
Cronograma de implantación	Medio Plazo
Responsable	Responsable de Gestión
Recursos asociados	SPA y personal interno relacionado con PRL
Indicadores de seguimiento	Verificar que la Evaluación de riesgos psicosociales se ha llevado a cabo con perspectiva de género.

<b>FICHA DE MEDIDA</b>	
Área de actuación	Seguridad y Salud Laboral
Medida	Garantizar las medidas de seguridad con adecuación al género (EJ. EPI's si es necesario)
Objetivos que persigue	Garantizar la seguridad y la adecuación de los EPI's al género en caso de ser requerido.
Descripción detallada de la medida	Introducir el factor género en la compra de EPI's siempre que sea necesario y que se observe que se requiere un uso concreto de equipos en base al género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Responsable de RRHH y Dirección.
Recursos asociados	SPA y personal interno relacionado con PRL
Indicadores de seguimiento	Número de EPI's adaptados al género necesarios/número de EPI's realmente adaptados

## 8.9 Comunicación.

Dentro de este apartado se establecen objetivos y acciones que promuevan la correcta comunicación de la compañía libre de sesgos y de cualquier elemento que genere discriminación por razón de sexo.

8.9.1 Tener en cuenta el género a la hora de realizar las comunicaciones garantizando su neutralidad.

8.9.2 Garantizar que no se hace ningún tipo de sesgo en la comunicación que haga una referencia explícita y/o favorecedora a uno u otro sexo, fundamentalmente en las ofertas laborales.

▪ **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Comunicación
Medida	Ofertas de trabajo formuladas con un lenguaje neutro e inclusivo, así como el uso de imágenes no sexistas y estereotipadas.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de acceso al empleo sin sesgos de género y de discriminación. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, así como a puestos históricamente masculinizados
Descripción detallada de la medida	Revisar, corregir y difundir las ofertas de empleo e imágenes de la empresa haciendo un uso del lenguaje e imagen inclusivos, sin sesgos de género u otros factores discriminatorios.
Personas destinatarias	Público general
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Canales de difusión habituales: web, redes sociales, ETT's, etc.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº ofertas de empleo correctas/ Nº ofertas publicadas (100%)</li> </ul>

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Comunicación
Medida	Transmitir al conjunto de la plantilla el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Fomentar el conocimiento de la existencia del protocolo de acoso por parte de las personas empleadas de la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Poner a disposición en tablones de anuncios y a través de los representantes de la plantilla el protocolo de acoso.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Canales de difusión internos (tablones de anuncios)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de comunicados globales a la plantilla de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo anuales</li> </ul>

FICHADEMEDIDA	
Área de actuación	Comunicación
Medida	Realización de todas las comunicaciones internas sin uso de lenguaje sexista.
Objetivos que persigue	Revisión de los textos empleados para incorporar términos que no generen sesgo de género en la comunicación. Uso de comunicación neutra de género.
Descripción detallada de la medida	Incorporación a las comunicaciones habituales de el uso del lenguaje sin sesgos de género.
Personas destinatarias	Todo el personal y en concreto aquellos que realicen comunicaciones formales internas y externas.
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Responsable de Gestión
Recursos asociados	Todo el personal
Indicadores de seguimiento	Nº de expresiones fuera de neutros de género = 0

### 8.10 Violencia de Género.

Dentro de este apartado se establecen objetivos y acciones que promuevan la correcta gestión de los posibles casos de violencia de género entre la plantilla así como la asistencia y la generación de acciones que puedan favorecer a que las personas trabajadoras conozcan los derechos que les asisten en el caso de ser víctimas de violencia de género.

- **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Violencia de Género
Medida	Informar, en caso de requerimiento, a las personas trabajadoras sobre los derechos que les asisten en caso de ser víctimas de un caso de violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar que las personas de la plantilla conocen la existencia de derechos para las víctimas de violencia de género, cuales son los mismos y su posibilidad de ejercerlos.
Descripción detallada de la medida	Difundir mediante comunicación interna en los tablones de anuncios, medios digitales y mediante la representación de los trabajadores de las medidas y derechos, legalmente establecidas o en convenio, aplicables desde un punto de vista laboral, para el caso de ser víctima de violencia de género.
Personas destinatarias	Público general
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	RRHH y Representación de los Trabajadores.
Recursos asociados	Representación de los trabajadores
Indicadores de seguimiento	Nº de personas a las que se facilita la información en caso de requerirla.

## 8.11 Clasificación Profesional

### ▪ Objetivos específicos del área

Las conclusiones del diagnóstico muestran una segregación horizontal en la mayoría de los departamentos y puestos de trabajo, por lo que se plantea disminuir dicha segregación y potenciar la igualdad en todas las posiciones mediante los siguientes objetivos:

- 1) Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

### ▪ Medidas de acción específicas del área

FICHADEMEDIDA	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Erradicar las posibles denominaciones sexistas de los puestos y/u otros criterios sesgados de género, edad...
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada de la medida	Revisar y modificar las denominaciones sexistas de puestos de trabajo en la documentación interna, así como la revisión de los perfiles de puestos, eliminando la influencia de estereotipos y estableciendo el perfil adecuado para el puesto de trabajo y no vinculado a un sexo determinado.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Responsable de Gestión y responsables de cada departamento.
Recursos asociados	Organigrama, plan de formación, plan de PRL, perfiles de puestos...
Indicadores de seguimiento	N.º de puestos corregidos / N.º de puestos revisados

## 8.12 Infrarrepresentación femenina

### ▪ Objetivos específicos del área

Tras observar la existencia de segregación ocupacional horizontal debido a la idiosincrasia del sector, se plantean el siguiente objetivo:

- 1) Fomentar la presencia equilibrada de sexos en todas las posiciones de la empresa.

### ▪ Medidas de acción específicas del área

FICHADEMEDIDA	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Revisar periódicamente la distribución y concentración de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de sexos en todas las posiciones de la empresa
Descripción detallada de la medida	Revisar anualmente la distribución y concentración de mujeres y hombres en los niveles jerárquicos y puestos de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Responsable de Gestión
Recursos asociados	Clasificación profesional disgregada por sexos.
Indicadores de seguimiento	Nº mujeres y hombres y porcentaje por nivel jerárquico. Nº mujeres y hombres y porcentaje por puesto de trabajo.

FICHADEMEDIDA	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Fomentar la paridad (evitando en lo posible los sesgos horizontales y verticales) de sexos mediante acciones positivas en Selección, Formación y Promoción.
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de sexos en todas las posiciones de la empresa
Descripción detallada de la medida	Equilibrar, mediante la selección, formación y promoción, la presencia igualitaria de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales donde están infrarrepresentados, en igualdad de condiciones.
Personas destinatarias	Candidaturas en procesos de selección y promoción.
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Responsable de Gestión y del área del puesto a cubrir.
Recursos asociados	Clasificación profesional disgregada por sexos.
Indicadores de seguimiento	Registro de nº y porcentaje de candidaturas barajadas en selección y promoción, desagregado por sexo y proceso. Nº procesos de selección y promoción en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.

### **Explicación Cronograma de actuaciones**

En concreto y en base a lo referido en cada una de las actuaciones anteriormente expuesto se establece que, el calendario y plazo de ejecución de las mismas es el siguiente:

- **Medidas a corto plazo (con carácter inmediato – seis meses)**
- **Medidas a medio plazo (de 6 meses a dos años)**
- **Medidas a largo plazo (de dos a cuatro años)**

La evaluación de un Plan de Igualdad consiste en la valoración sistemática y objetiva de un plan en curso o concluido, desde su concepción hasta los resultados. Su objetivo es determinar la eficiencia, la eficacia, el grado de consecución de las metas propuestas o la viabilidad del Plan.

Para que la fase de evaluación se desarrolle de forma óptima, es necesario contar con el personal y los medios adecuados para hacer acopio de la información necesaria y establecer parámetros rigurosos para el análisis de dicha información.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad entre hombres y mujeres, hace referencia al seguimiento del Plan de Igualdad como una parte fundamental del plan, haciendo hincapié en la necesidad de elaborar criterios y plazos de revisión que garanticen un juicio crítico justo acerca de las medidas implantadas y la eficacia del plan.

En definitiva, entre los objetivos de la etapa de evaluación están:

- Valorar el desarrollo del plan, determinar el grado de cumplimiento de las medidas y objetivos.
- Decidir si las actuaciones implementadas son adecuadas y si merece la pena seguir adelante con ellas.
- Identificar nuevas necesidades en materia de igualdad y proponer acciones encaminadas a satisfacerlas.

Estas funciones de seguimiento y evaluación, en NUEVA APEX FABRICACIONES han sido asumidas por la Comisión de Negociadora. Es decir, se ha establecido que el órgano de seguimiento y control sea la propia Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

El reglamento que regirá el funcionamiento de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad se encuentra recogido en el **Acta de constitución de la comisión de Seguimiento y Evaluación** y en el **Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Igualdad**.

La pertenencia a la Comisión Negociadora y de Seguimiento será la misma que la vigencia del Plan, es decir, de cuatro años.

Este órgano se reunirá:

-2 veces/año: Seguimiento y evaluación del plan de igualdad (**ficha de objetivos**). Se describirá el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y, en consecuencia, la planificación para el siguiente periodo.

-Una reunión anual: de la que se levantará un acta de **Informe seguimiento anual**.

La revisión del Plan de Igualdad se realizará en paralelo con su ejecución y en función del seguimiento realizado de las acciones contempladas en el mismo. De modo que se procederá a su revisión cuando se estime necesario en función de su seguimiento, con el objetivo de añadir, modificar o dejar de aplicar alguna de ellas, en caso de que su ejecución no esté produciendo los efectos esperados en función de los objetivos propuestos. Por tanto, la posibilidad de revisión y modificación del Plan de Igualdad se desprenderá del resultado de los informes de seguimiento anuales.

En caso de que la Comisión de seguimiento detectara deficiencias o incapacidades en el desarrollo del presente Plan de Igualdad, se procederá a la revisión y modificación de este cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias, recogidas 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:

- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de los estatutos jurídicos de la empresa.
- Ante cualquier modificación de la plantilla, de sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o 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.
- 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, cuando así se acuerde por la Comisión Negociadora/ Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

En caso de discrepancias en la modificación pertinente, la Comisión se regirá por el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad según se estipula en el artículo 14 "Acuerdos y Actas".

11. Comisión de evaluación y revisión

---

El órgano encargado de realizar la evaluación y revisión del Plan de Igualdad tendrá la misma composición que la Comisión negociadora y el órgano de seguimiento y control.

Basados en los informes de seguimiento, realizará un informe anual de evaluación del Plan de Igualdad, de la que se levantará un acta (***Informe seguimiento anual***).

Estas evaluaciones conllevarán el análisis y la valoración de la información recopilada, detectando las debilidades y fortalezas observadas en el proceso de ejecución del Plan.

Además, se aplicará una encuesta de plantilla una vez finalizados los cuatro años de vigencia del Plan con el fin de evaluar si su percepción con respecto a la situación de Igualdad ha mejorado, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta a la plantilla realizada para el informe diagnóstico.

Se evaluará, asimismo, el impacto que ha tenido en el personal la ejecución de las medidas de acción realizadas.

12. Difusiones y comunicaciones

---

Con el objetivo de cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Plan, se acuerda establecer lo siguiente:

- La difusión será a toda la plantilla en el momento de implantación del Plan (se acuerda que no es necesario recibí individual por parte de la persona trabajadora) y para las nuevas incorporaciones se integrará dentro de la documentación de acogida y se difundirá por los medios de comunicación vigentes. Fundamentalmente a través de la representación de trabajadores.
- La documentación difundida estará permanentemente actualizada.
- El documento estará en permanente revisión por la Comisión de Igualdad (negociadora, de seguimiento y evaluación), añadiendo en su caso los anexos o modificaciones que se consideren necesarios y la difusión se realizará por los medios habituales.

Se acuerda que cualquier información adicional por parte de la plantilla puede ser solicitada a cualquiera de los/las miembros de la Comisión de Igualdad.

En prueba de conformidad, se aprueba el presente Plan de Igualdad en Gijón, a 24 de mayo de 2024.

Por la Dirección General

Por la Comisión de Igualdad