

PLAN DE IGUALDAD
ACERINOX EUROPA S.A.U.
2025 – 2029

MANUEL
GONZALEZ DE VAL
Firmado digitalmente por
MANUEL GONZALEZ DE VAL
Fecha: 2025.12.12
14:50:09 +01'00'

Alvaro
Alvarez
Firmado digitalmente por Alvaro Alvarez
Nombre de reconocimiento (DN):
cn=Alvaro Alvarez, o=Acerinox Europa, SAU, ou=Recursos Humanos,
email=alvaro.alvarez@acerinox.com, c=ES
Fecha: 2025.12.16 10:40:01 +01'00'
Versión de Adobe Acrobat Reader: 2025.001.20997


UGT


cco




ATA


Página 1 de 30

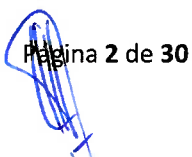
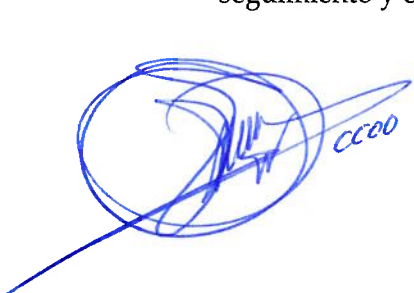





CGT

ÍNDICE

- **Compromiso** de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Contexto empresarial.**
- **Partes negociadoras.**
- **Ámbito personal, territorial y temporal.**
- **Informe del diagnóstico de situación** en la empresa.
- **Objetivos** del Plan de Igualdad de ACERINOX EUROPA S.A.U.
- **Principios** de igualdad.
- **Objetivos, medidas concretas por Áreas de Actuación y plazos:**
 - A. Selección y contratación.
 - B. Promoción profesional.
 - C. Infrarrepresentación femenina.
 - D. Formación.
 - E. Condiciones de trabajo.
 - F. Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - G. Retribuciones.
 - H. Salud y Bienestar Laboral.
 - I. Prevención del acoso laboral, incluyendo el acoso laboral de carácter sexual y por razón de sexo.
 - J. Protección de las trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito Laboral.
 - K. Comunicación y lenguaje inclusivo.
- **Recursos** para la ejecución de las medidas.
- **Sistema de evaluación y seguimiento** del Plan de Igualdad.
- **Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias** sobre la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.



- **Compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.**

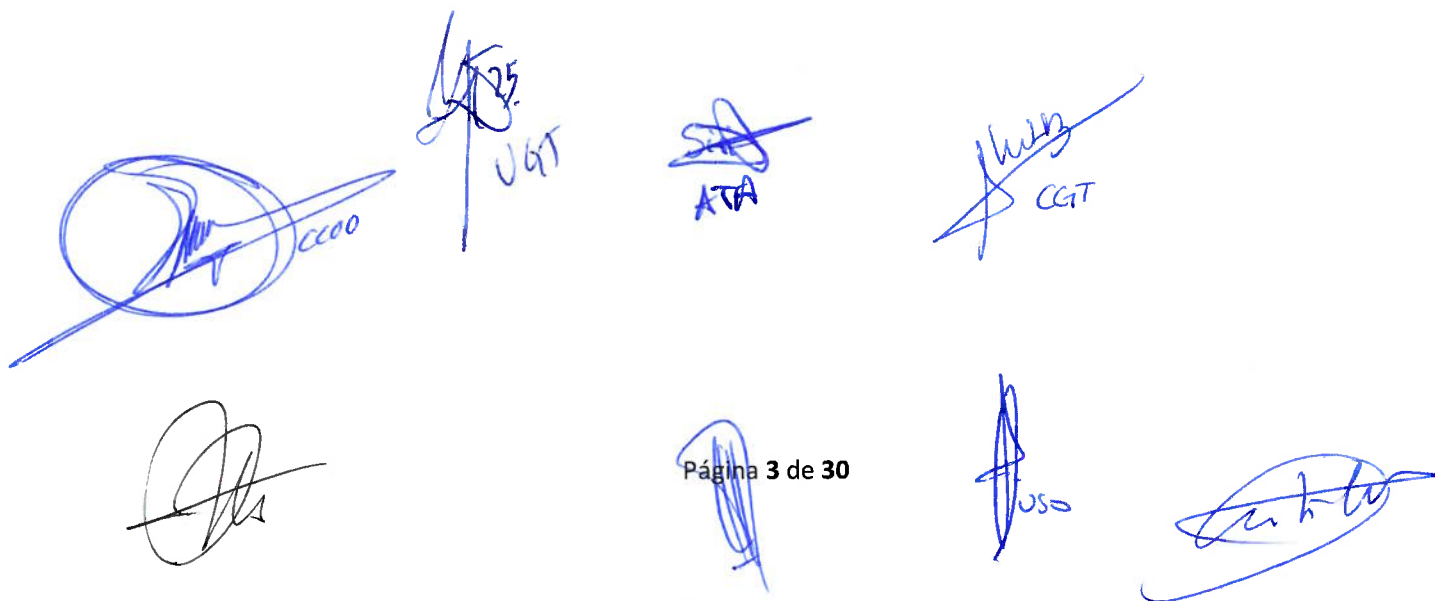
En ACERINOX EUROPA comprendemos la importancia de que nuestra filosofía corporativa refleje los valores de la sociedad actual. Por ello, hemos asumido el compromiso de desarrollar un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra organización.

En consecuencia, ACERINOX EUROPA manifiesta su firme decisión de establecer y fomentar políticas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. La igualdad de oportunidades se consolida así como un pilar fundamental de nuestra Política de Recursos Humanos, en consonancia con los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, nos guiamos por las directrices marcadas en la legislación vigente: el RD 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, y el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Nos comprometemos, por tanto, a integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas nuestras acciones.

En todos los aspectos de nuestra actividad empresarial, desde la selección de personal hasta las políticas salariales, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la gestión del tiempo de trabajo, la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y el uso de un lenguaje, comunicación y publicidad no discriminatorios, aplicamos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estos principios se materializarán mediante la implementación de un Plan de Igualdad que incluirá propuestas para mejorar la situación actual, estableciendo los sistemas de seguimiento necesarios.

Con este Plan de Igualdad ACERINOX EUROPA refuerza su compromiso con la igualdad, asegurando que nuestras acciones y relaciones con la sociedad estén libres de discriminación por razón de sexo, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más igualitaria.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including:

- CCOO
- UGT
- ATA
- CGT
- USO
- Other illegible signatures and initials.

- **Contexto empresarial.**

Acerinox, líder mundial en la producción de acero inoxidable, opera globalmente con instalaciones en cuatro continentes y presencia comercial en más de 50 países. Su plantilla, compuesta por más de 9.000 profesionales de diversas procedencias, destaca por su diversidad e igualdad, valores que la empresa considera esenciales.

A pesar de operar en una industria tradicionalmente masculina, Acerinox se supera día a día en la inclusión de mujeres. Consciente de la necesidad de un mayor equilibrio de género, la compañía apuesta por la mecanización y el relevo generacional para fomentar la incorporación femenina.

Acerinox S.A., la matriz, gestiona y dirige el grupo, proporcionando servicios legales, contables y financieros.

En España, las filiales Acerinox Europa S.A.U., Inoxfil S.A. y Roldan S.A. se dedican a la fabricación de productos planos, alambre y productos largos de acero inoxidable, respectivamente. Inoxcenter se encarga de la distribución y comercialización, con 12 centros en siete comunidades autónomas en 2025.



 CEO

 UGT

 ATA

 CGT





 USO



- **Partes negociadoras.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIMH y el artículo 5 del RD 901/2020, el presente Plan de Igualdad y su diagnóstico previo ha sido objeto de negociación en el seno de una Comisión Negociadora.

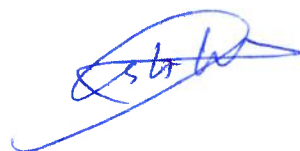
La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ACERINOX EUROPA se compone de un total de 10 personas con legitimación para integrar dicha Comisión en los términos legalmente exigidos y conformada por los siguientes miembros:

Por el banco social:

- Doña Siri Rodríguez Tavío (ATA).
- Don Antonio Jiménez Rico (UGT).
- Doña Carmen Cerezo Saucedo (USO).
- Doña Alba Herrera Barberán (CGT).
- Doña Elisabet Reina Santiago (CCOO).

Por la Empresa:

- Don Álvaro Álvarez Álvarez. Director de Recursos Humanos Palmones.
- Doña Palma Garnica Gil. Trabajadora social Acerinox Europa SAU.
- Don Manuel González de Val. Relaciones Laborales e Igualdad Acerinox Europa.
- Doña Cristina Espinel Vázquez. Asesoría Jurídica Acerinox Europa.
- Don Luis David Ocaña Rodríguez. Relaciones Laborales Acerinox Europa SAU.



- **Ámbito personal, territorial y temporal.**

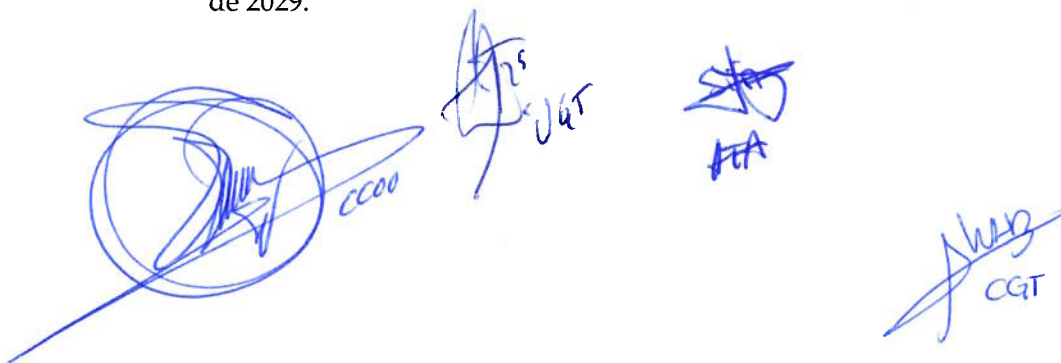
Ámbito personal y territorial:

El presente plan extiende su aplicación y vincula a nivel nacional, a todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa ACERINOX EUROPA independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral con la misma.

Ámbito temporal:

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en ACERINOX EUROPA tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, a contar desde su firma, entrando en vigor con la firma el 13 de noviembre de 2025 hasta el día 12 de noviembre de 2029.



- **Informe del diagnóstico de situación en la empresa.**

Las medidas que se contienen en el presente Plan de Igualdad, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad entre mujeres y hombres, son fruto de los resultados de un diagnóstico de situación previo, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ("LOI"), el RD 901/2020, y el RD 902/2020.

El informe de diagnóstico ha sido presentado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico se ha procedido a un proceso de extracción y análisis de datos e información de carácter cualitativo y cuantitativo de todos los ámbitos recogidos en la normativa legalmente aplicable. En concreto, los siguientes:

1. Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla.
2. Sensibilización, comunicación externa e interna.
3. Proceso de selección y contratación.
4. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.
5. Formación, Promoción y desarrollo profesional.
6. Condiciones de trabajo.
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso y por razón de sexo.
10. Violencia de género.

El informe de conclusiones y resultados del referido diagnóstico, aprobado y consensuado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, es el siguiente:

1).- Perfil de plantilla.

El porcentaje de mujeres en Acerinox Europa es de un 7,7% del total de la plantilla. Hecho correlacionado con el mercado laboral de referencia.

En el último año no ha habido variaciones respecto al porcentaje de hombres y mujeres en la plantilla.

Acerinox Europa proporciona empleo estable (antigüedad media 15,5 años) y cuenta con una plantilla madura (edad media 45 años).

2).- Condiciones de trabajo.

Acerinox Europa apuesta por el empleo estable, con un 98% de la plantilla contratada de forma indefinida (99% de los hombres y 96% de las mujeres).

La contratación temporal se utiliza principalmente para cubrir bajas por interinidad, atender procesos de jubilación parcial y responder a necesidades productivas puntuales.

A 31 de diciembre tienen jornada parcial el 0,7% de la plantilla (12 hombres y 1 mujer) y reducción por guarda legal el 0,5% de la plantilla (4 hombres y 5 mujeres).

3).- Estrategia de igualdad.

Acerinox Europa cuenta con un Plan de Igualdad 2020-2024, en el que se definen una serie de medidas orientadas a avanzar en materia de igualdad y conciliación. Con el presente documento, Acerinox Europa se encuentra en proceso de definición del siguiente Plan de Igualdad, consolidando así su compromiso continuo con este ámbito.

Manifiesta el compromiso con la igualdad de oportunidades a través del Código de Conducta y Buenas Prácticas de Acerinox S.A. y su grupo de empresas.

En el Código de Conducta se recogen medidas específicas relacionadas con el uso del lenguaje no sexista e inclusivo, si bien se reconoce que aún existe margen de mejora en este aspecto.

4).- Selección y contratación.

El proceso de reclutamiento y selección de Acerinox Europa incorpora medidas que favorecen la objetividad y la perspectiva de género, como entrevistas con dos interlocutores, el uso de descripciones de puestos claras y el seguimiento de todas las candidaturas.

No se han detectado indicios de sesgos de género en este proceso.

ACX Europa fomenta la promoción interna, que en el último año se ha producido de forma paritaria, pese a la masculinización de la plantilla.

En 2024, el peso relativo de las mujeres en las altas ha sido superior al de los ceses, lo que ha contribuido a aumentar la representación femenina en la plantilla.

El motivo de baja más frecuente es la finalización de contrato temporal por transcurso de plazo, en línea con las necesidades puntuales de refuerzo derivadas de los incrementos de producción.

5).- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.

La valoración de puestos de trabajo en Acerinox Europa se realiza en basa a un sistema de puntos y factores, que determina la jerarquía de los puestos y los asigna en niveles en función de su contribución y la responsabilidad exigida. Este sistema de valoración de puestos de trabajo sigue una metodología objetiva, que asegura la neutralidad.

El método de valoración de puestos empleado busca determinar el valor relativo de los diferentes puestos dentro de una organización. Se basa en tres factores principales: Know-How (conocimientos y habilidades requeridas), Problem Solving (capacidad para resolver problemas) y Accountability (responsabilidad y toma de decisiones). Cada uno de estos factores se desglosa en subfactores y niveles, a los cuales se les asigna una puntuación.

Los factores del sistema son los siguientes: competencia técnica; planificación, organizaciones e integración; interacción humana; solución de problemas; impacto y autonomía.

Además, el sistema se ha complementado con la evaluación de condiciones de trabajo, mediante los siguientes factores: esfuerzo físico; entono físico; atención sensorial y estrés mental.

El sistema de valoración permite la asignación de una puntuación o valor numérico al puesto de trabajo a través de una herramienta de apoyo que sirve para asignar una puntuación a cada posición en cada uno de los factores y calcular el nivel de contribución.

Por tanto, al tratarse de un sistema analítico, ofrece confianza respecto a los resultados. Así mismo, en ningún momento tiene en cuenta la variable sexo, lo que evita sesgos de cualquier tipo.

El sistema utiliza un enfoque cuantitativo y cualitativo, permitiendo una evaluación detallada y objetiva de cada puesto. Un comité de evaluación, compuesto por expertos, es el encargado de analizar y puntuar los puestos utilizando las guías y tablas provistas por el sistema objetivo. Esto garantiza una mayor consistencia y equidad en la valoración, facilitando la comparación entre diferentes puestos y la toma de decisiones en materia de compensación y organización.

Las personas trabajadoras de Acerinox Europa están muy concentradas en las categorías de convenio Operator II/ Administrative y Operator III/ Administrative support, que agrupan el 83% de la plantilla.

6).- Formación, promoción y desarrollo.

ACX Europa cuenta con un plan de formación para capacitar a la plantilla en las técnicas y habilidades necesarias para sus puestos de trabajo.

En 2024, las mujeres han recibido menor número de horas en promedio de formación que los hombres.

Actualmente no hay formación específica en materia de igualdad y sesgos inconscientes.

El proceso de promoción incorpora medidas objetivas como: la adecuación al puesto en función de criterios como el perfil y la trayectoria; y la toma de decisiones compartida.

Actualmente, no hay medidas específicas para promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad, pero sí hay concienciación de la igualdad en puestos donde las candidaturas sean de idénticas condiciones para el desarrollo del puesto.

7).- Acoso sexual y por razón de sexo. Violencia de género.

En ACX Europa existe un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Acerinox Grupo cuenta con un canal de denuncias que permite la interposición de denuncias verbales y escritas.

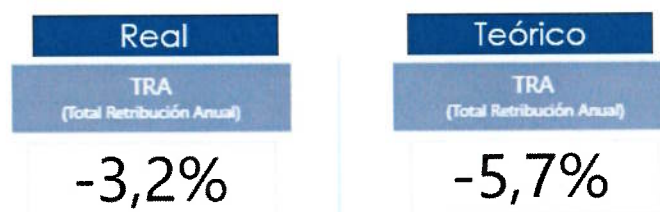
ACX Europa actualmente cuenta con medidas de sensibilización sobre violencia de género como política de Grupo.

No existen casos registrados de acoso sexual o por razón de sexo; ni de violencia de género.

8).- Retribución Auditoría salarial.

-Brecha salarial no ajustada. Retribución Total Anual.

En el análisis de **Retribución Total Anual (RTA) no ajustada**, las **diferencias por sexo resultan poco significativas**. Los datos muestran una brecha salarial a favor de las mujeres del -3,2% en términos de salarios efectivamente percibidos. Al considerar los importes en términos teóricos (anualizados y normalizados a jornada completa), dicha diferencia se incrementa ligeramente hasta el -5,7%.



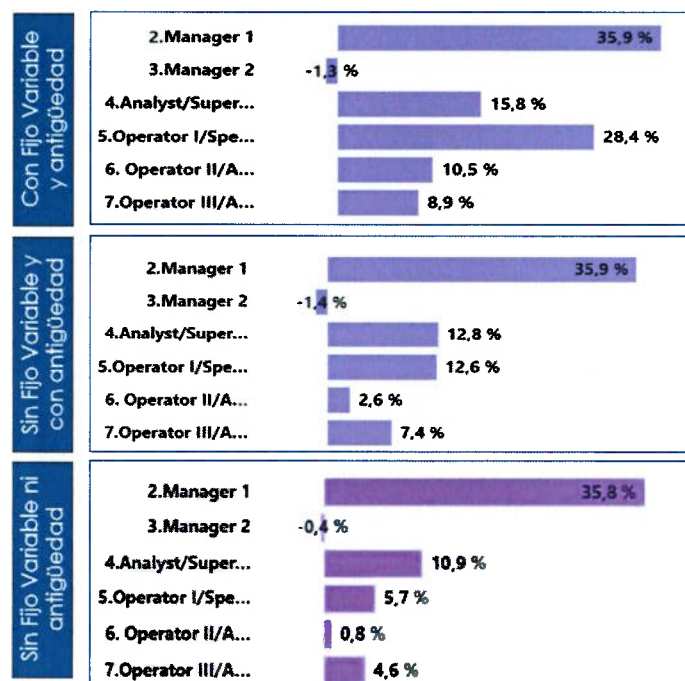
-Brecha salarial ajustada - Retribución Fija - Promedio.

En el análisis de **Retribución Fija Anual (RFA) por rol**, las principales **diferencias salariales se concentran en favor de los hombres** en la mayoría de las categorías de convenio, salvo en Manager 2, donde la diferencia es favorable a las mujeres.

Únicamente se supera el 25% de diferencia salarial en las categorías de convenio de Manager 1 y Operator I/Specialist. Cabe destacar que el nivel Manager 1 está compuesto por 21 personas (1% de la plantilla), con una sola mujer.

Al eliminar del análisis el impacto de los complementos fijos de carácter variable (horas extras, turnicidad, disponibilidad...), las diferencias salariales disminuyen de forma significativa en los cuatro niveles inferiores, que concentran el 96% de la plantilla.

Adicionalmente, al eliminar del análisis el efecto de la antigüedad, se observa una disminución de las diferencias salariales en las cuatro categorías de convenio inferiores.

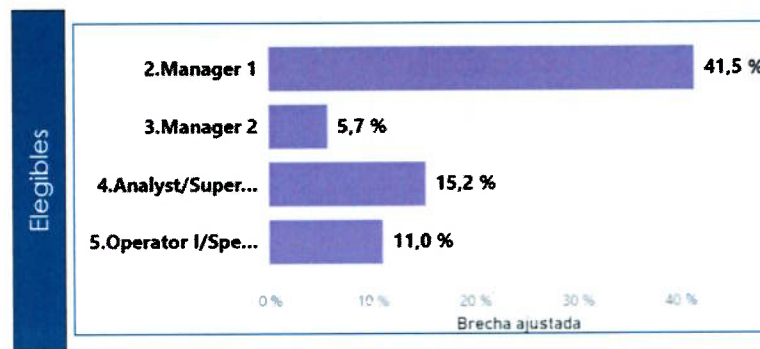


-Brecha salarial ajustada – Retribución variable target – promedio

Al analizar las diferencias salariales en **Retribución Variable** tenemos en consideración únicamente a aquellas personas que son susceptibles de cobrar Retribución Variable (colectivo elegible).

Se puede apreciar como existen diferencias salariales a favor de los hombres en las categorías de convenio Manager 1, Manager 2, Analyst y Operator I, siendo especialmente destacable el nivel de Manager 1, donde se concentra la mayor diferencia y cuya composición es de 15 hombres y 1 mujer.

En el año 2024, el colectivo elegible de cobrar variable han sido 178 personas, de las cuales 133 son hombres y 45 mujeres. Es relevante subrayar que la presencia femenina es este colectivo (25%) es notablemente superior al peso de las mujeres en la plantilla total (7%).



Colectivo elegible de cobrar retribución variable por nivel:

- Distribución del rol Manager 1: 15 hombres y 1 mujer.
- Distribución del rol Manager 2: 32 hombres y 10 mujeres.
- Distribución del rol Analyst: 69 hombres y 28 mujeres.
- Distribución del rol Operator I: 15 hombres y 6 mujeres.

En términos generales, al considerar la Total Retribución teórica no ajustada, no se observan diferencias salariales relevantes por sexo.

En Retribución Fija, el análisis por rol muestra que, con excepción de los Manager 2, las diferencias salariales son a favor de los hombres. Cabe destacar que, en las cuatro categorías de convenio de menor responsabilidad, dichas diferencias se reducen significativamente al eliminar el efecto de la antigüedad y de los elementos fijos de carácter variable (horas extras, turnicidad, etc.), dado que son los hombres quienes, en promedio, presentan mayor antigüedad y ocupan con más frecuencia posiciones asociadas a estos complementos.

En Retribución Variable, aunque las diferencias por rol son a favor de los hombres las mujeres constituyeron el 25% del colectivo susceptible de percibir variable (45 mujeres sobre 178), cifra notablemente superior al peso de las mujeres en la plantilla total (7%).

9).- Corresponsabilidad y conciliación.

En el Plan de Igualdad que ha desarrollado ACX Europa, la compañía asume el compromiso de impulsar y fomentar medidas que favorezcan la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Actualmente no cuentan con una política formal definida de medidas que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y profesional.

ACX Europa cuenta con medidas de flexibilidad temporal e incluye dentro de los permisos retribuidos las visitas al médico del cónyuge por motivos de conciliación familiar en los casos que sea posible.

ACX Europa amplía y mejora los permisos retribuidos por encima de la regulación y normativa vigente.

CCOO

AVT

AVT

CGT

iso

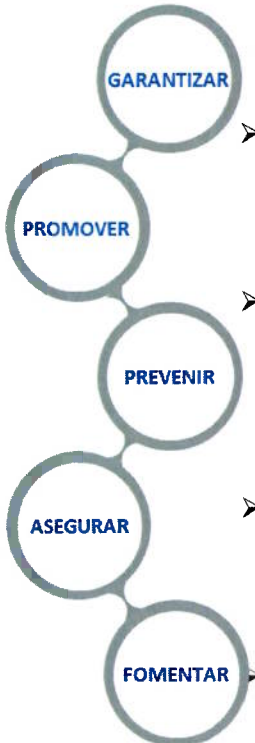
Página 11 de 30

- **Objetivos del Plan de Igualdad de ACERINOX EUROPA**

El Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar e impulsar la igualdad de trato y oportunidades de un modo real y efectivo entre todos los profesionales de **ACERINOX EUROPA S.L.U.**, así como favorecer medidas que permitan la conciliación entre la vida profesional y personal.

La igualdad entre mujeres y hombres, y la no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social, será el principio rector de todas las actividades de forma transversal y estará presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de personas.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla una serie de medidas y acciones que tienen como fin principal la consecución de los siguientes objetivos:

- 
- **Garantizar** la igualdad mediante los órganos de gestión establecidos, velando porque los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno y un adecuado seguimiento con objeto de asegurar su cumplimiento.
 - **Promover** la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre todos los profesionales, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
 - **Prevenir** la discriminación laboral por razón de sexo, origen étnico, credo, religión, edad, discapacidad, afinidad política, orientación sexual, nacionalidad, ciudadanía, estado civil o estatus socioeconómico, o cualquier otra condición personal, física o social.
 - **Asegurar** que la gestión de Recursos Humanos, así como la de aquellas personas que cuentan con equipos a su cargo, están alineados con la filosofía y principios de **ACERINOX EUROPA** en materia de igualdad de oportunidades.
 - **Fomentar** una cultura de sensibilización en torno a la Diversidad, la Igualdad y la Conciliación a través de las acciones de sensibilización, comunicación y formación necesarias, manteniendo medidas que favorezcan el equilibrio de la vida laboral con la vida personal de todos los profesionales.

- **Principios de Igualdad.**

- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

-**Discriminación directa e indirecta.** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

-Discriminación por embarazo o maternidad.

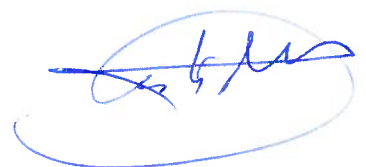
Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.









• Objetivos y medidas concretas por Áreas de Actuación:

A) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

OBJETIVO 1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación.

a. Revisión del **lenguaje** de las ofertas para que sea neutro, no sexista.

Indicador: muestreo de 2 ofertas de trabajo.

Plazo: Desde el primer año.

b. Revisión de los **requisitos** del puesto para comprobar que se adecúan a las funciones a desarrollar.

Indicador: muestreo de 2 ofertas de trabajo.

Plazo: Desde el primer año.

c. Asegurar que las **ofertas llegan indistintamente a mujeres y a hombres.**

Indicador: muestreo del número de candidaturas de mujeres y hombres presentadas a 2 ofertas de trabajo.

Plazo: Desde el primer año.

d. Garantizar de forma sistemática las **entrevistas de salida** para profundizar en los motivos de salida de las bajas voluntarias, incluyéndose preguntas relacionadas con la igualdad y conciliación.

Indicador: Muestreo de 2 entrevistas de salida.

Plazo: Desde el primer año.

e. Diseñar e implementar el **proceso de acogida**, incluyendo el material informativo sobre igualdad de oportunidades y garantizar que es entregado a todas las nuevas incorporaciones.

Indicador: Número de personas de nueva incorporación a las que se entrega el material informativo.

Plazo: Desde el segundo año de vigencia.

OBJETIVO 2. Incrementar la representación femenina en la plantilla para asegurar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la compañía.

a. En igualdad de condiciones, méritos, capacidad e idoneidad, se fomentará la incorporación de las mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Indicador: número de contrataciones por áreas, desglosado por sexo.

Plazo: Desde el primer año.

b. Difundir una propuesta de valor atractiva para las mujeres, llevando a cabo acciones de sensibilización, dando visibilidad a las posibilidades profesionales que existen en la compañía.

Indicador: Número de acciones de sensibilización.

Plazo: Desde el primer año.

c. Dar prioridad a las mujeres en la celebración de los contratos formativos.

Indicador: Mujeres con contratos formativos.

Plazo: Desde el primer año.

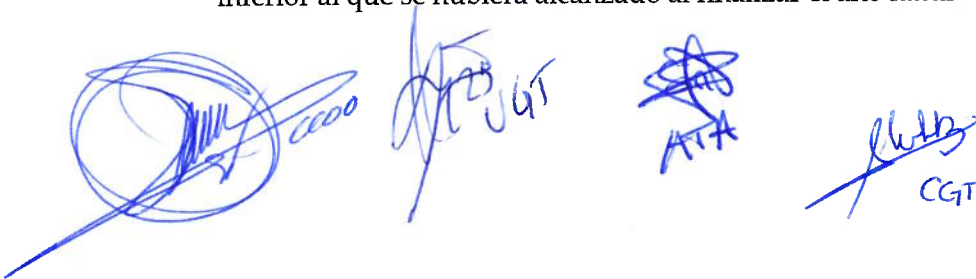
d. Incorporar un mayor número de mujeres a la plantilla de Acerinox Europa. Además, el objetivo es que las mujeres no presten servicios solo en puestos de oficina, sino también en fábrica, participando en el proceso productivo. Específicamente, **la empresa se compromete a que:**

-A finales de 2025 al menos el 12,02% de la plantilla de Acerinox Europa sean mujeres.

-Tan pronto se conozca el objetivo de mujeres en plantilla de Acerinox Europa para el año 2026 y siguientes se comunicará el dato a la Comisión de Igualdad, la cual semestralmente hará seguimiento de las incorporaciones y permanencia en aquellos puestos de la fábrica de Palmones en los que el género femenino esté infrarrepresentado.

-Por otro lado, se deja constancia de que el Grupo Acerinox tiene un compromiso de que en el año 2030 al menos el 15% de la plantilla del grupo sean mujeres.

-En todo caso, en aquellos centros de trabajo de Acerinox Europa en los que el género femenino esté infrarrepresentado, el porcentaje de presencia femenina en plantilla para cada uno de los años de vigencia del Plan de Igualdad no podrá ser inferior al que se hubiera alcanzado al finalizar el año natural anterior.



B) PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 3. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de promoción (vacantes)

a. Revisión del lenguaje de las comunicaciones de vacantes.

Indicador: muestreo de 2 procesos de promoción.

Plazo: Desde el primer año.

b. Asegurar que las comunicaciones de vacantes llegan a todas las personas de la plantilla, dándose prioridad a la cobertura por parte de personal interno.

Indicador: recabar el número de candidaturas presentadas a la vacante.

Plazo: Desde el primer año.

c. Revisión de que los requisitos solicitados en la comunicación de la promoción se adecuan a las funciones del puesto.

Indicador: muestreo de 2 procesos de promoción.

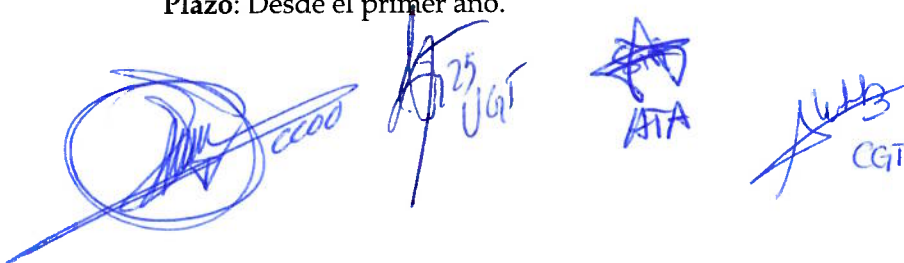
Plazo: Desde el primer año.

OBJETIVO 4. Asegurar una mayor presencia del sexo infrarrepresentado en todos los puestos y departamentos de la compañía.

a. En igualdad de condiciones, méritos, capacidad e idoneidad, se dará prioridad de promoción al sexo infrarrepresentado.

Indicador: número de promociones por áreas, desglosado por sexo.

Plazo: Desde el primer año.



C) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO 5. Asegurar el desarrollo profesional de las mujeres en la compañía y la presencia de las mujeres en los programas de desarrollo profesional que tenga o ponga en marcha la compañía.

a. Impulsar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad a través de programas ejecutivos de liderazgo.

Indicador: programas puestos en marcha y número de personas que han participado en los programas de liderazgo.

Plazo: Desde el primer año.

b. Dar mayor visibilidad a las mujeres en la compañía.

Indicador: número de acciones realizadas.

Plazo: Desde el primer año.

c. Fomentar el empoderamiento femenino a través de programas de mentoring.

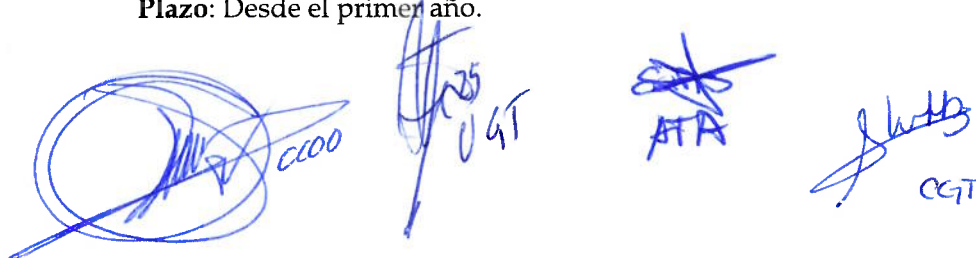
Indicador: Número de mujeres mentoras/mentees.

Plazo: Desde el primer año.

d. Mantener y ampliar la colaboración con los centros educativos de las zonas.

Indicador: Charlas y visitas en colaboración con los centros educativos. Estas acciones podrán incluir visitas guiadas de estudiantes a la fábrica con objeto de que las mujeres jóvenes puedan conocer directamente el entorno industrial y los puestos que se desarrollan en la planta.

Plazo: Desde el primer año.



D) FORMACIÓN

OBJETIVO 6. Impartir formación en igualdad.

a. Impartir formación genérica en materias de igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla.

Indicador: Material del curso, número de personas y horas de formación.

Plazo: Durante la vigencia del plan.

b. Impartir formación específica en igualdad y superación de estereotipos a los responsables de los procesos de selección, formación y a los mandos intermedios (Jefes de sección y coordinadores).

Indicador: Material del curso, número de personas y horas de formación.

Plazo: Durante la vigencia del plan.

OBJETIVO 7. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades para el acceso a la formación:

a. Garantizar el acceso a los cursos de formación en igualdad de condiciones.

Indicador: número de personas y horas de formación por grupo profesional.

Plazo: Desde el primer año.

b. Facilitar la formación a las personas que ejerzan medidas de conciliación.

Indicador: Número de personas y horas de formación de las personas que ejercen medidas de conciliación.

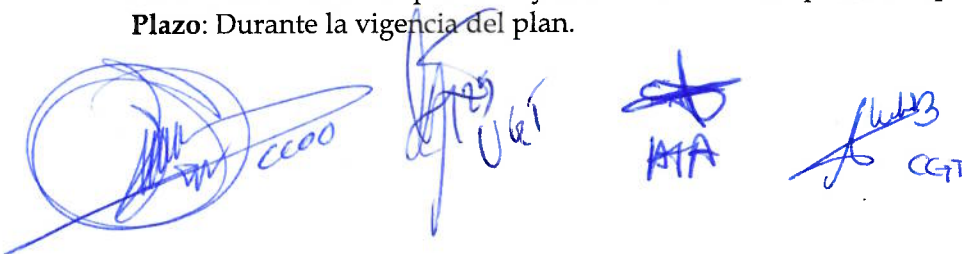
Plazo: Desde el primer año.

OBJETIVO 8. Asegurar la presencia de mujeres en los cursos de formación para el desarrollo profesional.

a. Realizar programas específicos para mujeres para potenciar su desarrollo profesional.

Indicador: número de personas y horas de formación por cada tipo de programa.

Plazo: Durante la vigencia del plan.



E) CONDICIONES DE TRABAJO:

OBJETIVO 9. Garantizar que las condiciones de contratación cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades.

a. Asegurar que no existen diferencias en tipo de contratación, jornada, horas de trabajo entre mujeres y hombres en cada uno de los grupos profesionales y/o categorías profesionales.

Indicador: Número de personas por tipo de contratación, tipo de jornada, horas por grupo profesional.

Plazo: Desde el primer año.

b. Asegurar que los complementos y pluses se aplican en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Indicador: Información sobre complementos y pluses por tipo de convenio.

Plazo: Durante la vigencia del plan.

F) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO 11. Asegurar que las medidas de conciliación cumplen con los principios de igualdad de trato y oportunidades.

a. Garantizar que la utilización de medidas de conciliación no supone un impedimento para la formación, la promoción y en la retribución.

Indicador: número de personas que han realizado cursos de formación con medidas de conciliación. Número de personas que han promocionado y han utilizado medidas de conciliación el año anterior. Análisis de los complementos en los casos de utilización de las medidas de conciliación.

Plazo: Desde el primer año.

OBJETIVO 12. Favorecer medidas que mejoren la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

a. Realizar un seguimiento de las adaptaciones de jornadas.

b. Promover las videoconferencias con el fin de evitar los viajes a los profesionales.

Indicador: información sobre las medidas de conciliación de la vida personal y familiar y laboral implantadas en la empresa.

Plazo: Durante la vigencia del plan.

OBJETIVO 13. Mejorar las situaciones asociadas al cuidado del menor o familiar y mejorar la corresponsabilidad en los cuidados.

a. Facilitar la atención del calendario de vacunaciones del menor de 1 año, permitiendo el acompañamiento por el tiempo necesario y, con un máximo de 8 horas anuales.

b. En los centros de trabajo donde la actividad productiva lo permitiera, tratar de facilitar los cambios de turnos, sistemas de rotación y/o vacaciones para miembros de familias monoparentales y para personas que tengan necesidades de cuidado respecto de familiares.

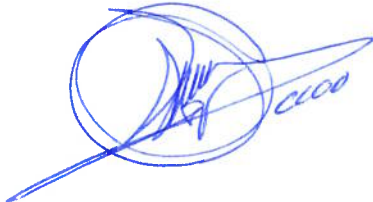
c. Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las personas trabajadoras que decidan someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima que garantice la cobertura.

d. En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 3 meses.

e. Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción internacional, siempre y cuando se comunique con una con una antelación mínima de 7 días y con un máximo de 24 horas al año, revisable en casos excepcionales.

f. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con un máximo de 16 horas anuales o por periodo de gestación (en caso de que la gestación abarque dos años naturales).

Indicador: información sobre las medidas de conciliación para cuidado implantadas.
Plazo: Durante la vigencia del plan.







G) RETRIBUCIONES

OBJETIVO 14. Garantizar igual retribución para trabajos de igual valor.

a. Realizar una auditoría salarial a la mitad de vigencia del Plan de Igualdad para detectar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres por cada uno de los conceptos salariales (retribución fija y variable).

Indicador: Informe de la auditoría salarial.

Plazo: A los 2 años desde el inicio de vigencia del plan.

b. Realizar un análisis de las diferencias detectadas para establecer si proceden de causas estructurales (con explicación por algún condicionante histórico que lo condicione y no se pueda corregir) o no estructurales.

Indicador: Informe sobre diferencias detectadas tras la auditoría salarial.

Plazo: 6 meses tras el informe de la auditoría salarial.

OBJETIVO 15. Mantener un sistema de retribución que garantice la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.

a. Asegurar que los profesionales conocen la filosofía de compensación de la compañía.

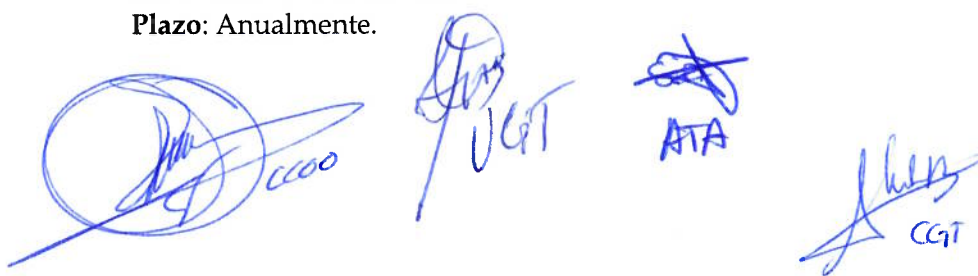
Indicador: puesta a disposición del registro retributivo y la política de DPO.

Plazo: Durante la vigencia del Plan.

b. Realizar periódicamente estudios retributivos de equidad interna y competitividad externa con perspectiva de género de las diferentes unidades organizativas, con el objetivo de desarrollar planes de actuación concretos, si procede.

Indicador: Análisis retributivo.

Plazo: Anualmente.



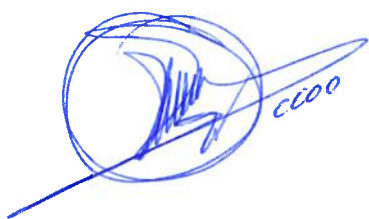
H) SALUD LABORAL

OBJETIVO 16. Revisar los protocolos sobre los riesgos de embarazo y lactancia.

a. Revisar los protocolos de trabajo en caso de riesgo de embarazo y lactancia.

Indicador: Protocolos revisados. Número de situaciones de riesgo. Campañas de información sobre riesgos en los puestos de trabajo realizadas.

Plazo: Desde el primer año.



CEO



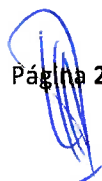
UGT



HTA



CGT



I) PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, INCLUYENDO EL ACOSO LABORAL DE CARÁCTER SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 17. Garantizar medidas de prevención del acoso laboral, incluyendo el acoso laboral de carácter sexual y por razón de sexo, y establecer un cauce para las denuncias de acoso.

a. Realizar el protocolo de prevención del acoso laboral, que incluya el acoso laboral de carácter sexual y por razón de sexo.

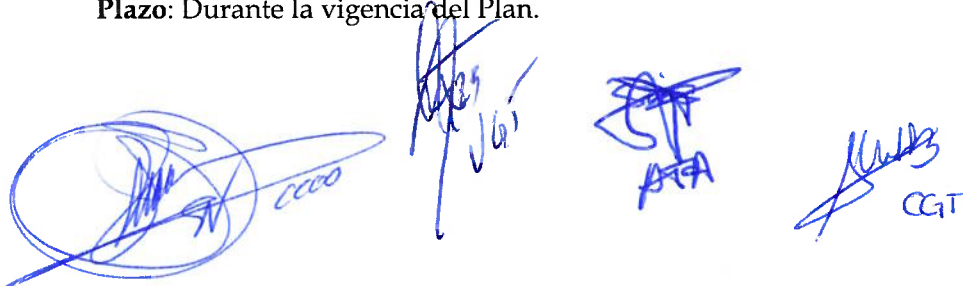
Indicador: Realización del protocolo de prevención del acoso laboral, que incluya el acoso laboral de carácter sexual y por razón de sexo

Plazo: Durante el primer año de vigencia.

b. Difundir el protocolo entre la plantilla.

Indicador: Campaña de difusión.

Plazo: Durante la vigencia del Plan.



J) MEDIDAS DE AYUDA Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 18. Incrementar el apoyo a las víctimas de violencia de género.

Acerinox Europa ha revisado la Guía de los derechos de las víctimas de violencia de género y sexual y, con objeto de mejorar las medidas en materia de violencia de género, se reconoce que:

a. Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de un 50%; durante los 6 primeros meses, se percibirá íntegramente el salario y con posterioridad se aplicará la disminución proporcional del mismo.

Indicador: Garantizar que el 100% de personas que solicitan esta medida la vean aceptada.

Plazo: desde la entrada en vigor del Plan.

b. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que alguna de las empresas del Grupo Acerinox tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo de España. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Indicador: nº de personas acogidas a la medida del total de personas que la solicitan.

Plazo: Desde la entrada en vigor del Plan.

c. Posibilidad de suspender el contrato de trabajo hasta un máximo de 24 meses, con reserva del puesto de trabajo.

Indicador de seguimiento: nº de personas acogidas a la medida del total de personas que la solicitan.

Plazo: desde la entrada en vigor del Plan.

K) COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO 19. Implementar una comunicación neutra en imágenes y en el lenguaje.

a. Garantizar un lenguaje e imágenes neutros, sin estereotipos de género.

Indicador de seguimiento: muestreo de 2 comunicados internos y externos.

Plazo: Desde el primer año.

b. Realizar una buena difusión del plan de igualdad dirigida a toda la plantilla, a través de todos los canales disponibles.

Indicador de seguimiento: comprobar la difusión del plan.

Plazo: Desde la entrada en vigor del Plan.

c. Realizar campañas para visibilizar a las mujeres con responsabilidad.

Indicador de seguimiento: comprobar el número de campañas.

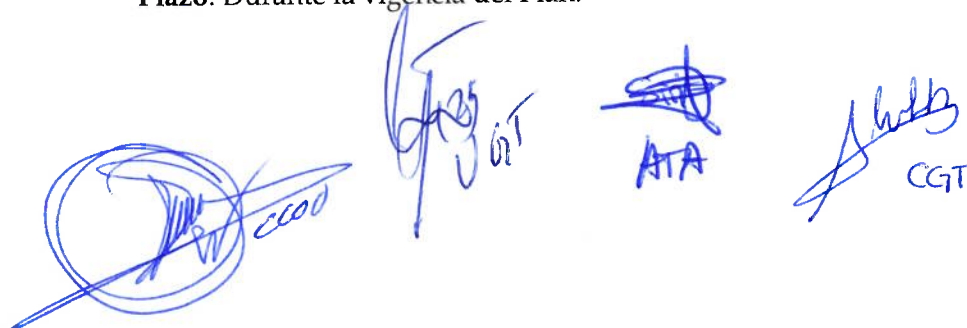
Plazo: Desde el primer año.

OBJETIVO 20. Consolidación del sentimiento de pertenencia a una empresa líder en la igualdad.

a. Creación de una comunidad virtual de mujeres con potencial de liderazgo para promover el incremento de mujeres en puestos de responsabilidad.

Indicador: Seguimiento de la comunidad.

Plazo: Durante la vigencia del Plan.



- Recursos para su ejecución.

Recursos económicos, humanos y materiales: Para la aplicación y correcto desarrollo del Plan de Igualdad se necesita la asignación de los recursos económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas.

Consciente de ello, la Sociedad se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios necesarios para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier tipo, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

- ✓ Dedicación de los miembros de la Comisión de Igualdad a las funciones propias de evaluación y seguimiento de las medidas previstas en el presente Plan y el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, así como cualquier otra modificación del mismo que devenga necesario o de utilidad en el futuro.
- ✓ Para las reuniones de la Comisión a tal efecto se utilizará una sala en las instalaciones de la Sociedad.



- **Sistema de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.**

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se crea una Comisión de Seguimiento.

Composición: Dicha Comisión de Seguimiento y evaluación está integrada, para preservar el principio de equilibrio entre las partes, por una representación de la empresa y de las personas trabajadoras de la empresa:

Por el banco social:

- Doña Siri Rodríguez Tavío (ATA).
- Don Antonio Jiménez Rico (UGT).
- Doña Carmen Cerezo Saucedo (USO).
- Doña Alba Herrera Barberán (CGT).
- Doña Elisabet Reina Santiago (CCOO).

Por la Empresa:

- Don Álvaro Álvarez Álvarez. Director de Recursos Humanos Palmones
- Doña Palma Garnica Gil. Trabajadora social Acerinox Europa SAU
- Don Manuel González de Val. Relaciones Laborales e Igualdad Acerinox Europa
- Doña Cristina Espinel Vázquez. Asesoría Jurídica Acerinox Europa.
- Don Luis David Ocaña Rodríguez. Relaciones Laborales Acerinox Europa SAU

Funciones: Serán funciones de la Comisión de Seguimiento las siguientes:

- Realización del seguimiento respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- Elaboración de una evaluación a mitad de vigencia del Plan, a la vista del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos.
- Evaluación final una vez acabada la vigencia del plan.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, así como todas las personas que intervengan en el proceso de negociación, y todas aquellas personas que tengan conocimiento e intervengan en los diferentes procesos derivados de la aplicación de este Plan de Igualdad, deberán observar un riguroso deber de sigilo respecto de la información a la que hayan tenido acceso por razón de su participación en los mismos.

En todo caso, se realizará una evaluación intermedia y otra final, es decir, en noviembre de 2027 y noviembre de 2029. Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá a instancia de cualquiera de las partes cuando así se solicite, debiendo convocarse la Comisión en el plazo máximo de 30 días desde dicha solicitud.

- Procedimiento para resolver posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

En el caso de que, conforme a lo establecido en el apartado 2 del artículo 9 del RD 901/2020, sea necesaria la revisión del plan de igualdad, las partes se obligan a que la Comisión de Seguimiento se reúna en el improrrogable plazo de 30 días hábiles desde que concurra el hecho que genera la necesidad de revisión. En esta reunión, la Comisión de Seguimiento decidirá si concurre la necesidad de modificar el Plan de Igualdad y, en caso de concurrir, se obligará a actualizar el diagnóstico y a negociar nuevas medidas del Plan de Igualdad en el plazo máximo de 6 meses desde dicha reunión.

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Seguimiento con relación a la revisión del plan de Igualdad requerirán del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la Comisión acudirá a los órganos de solución autónoma de conflictos.

MANUEL
GONZALEZ
DE VAL

Firmado
digitalmente por
MANUEL GONZALEZ
DE VAL
Fecha: 2025.12.12
14:50:59 +01'00'

Alvaro
Alvarez

Firmado digitalmente por Alvaro Alvarez
Nombre de reconocimiento (DN): cn=Alvaro
Alvarez, o=Acerinox Europa, SAU,
ou=Recursos Humanos,
email=alvaro.alvarez@acerinox.com, c=ES
Fecha: 2025.12.16 11:58:09 +01'00'
Versión de Adobe Acrobat Reader:
2025.001.20997