



# PLAN DE IGUALDAD

## NUESTRO COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Una organización que está presente en todo el mundo y que requiere soluciones adaptadas al entorno en el que se desenvuelve, necesita la diversidad como fuente permanente de inspiración. La igualdad y la diversidad son por tanto principios irrenunciables y también herramientas muy valiosas de adaptación, crecimiento, desarrollo y selección. Una empresa que asuma lo anterior será un mejor lugar para trabajar, será capaz de gestionar la evolución y el cambio y será más adaptable y resiliente.

Por eso, Acerinox declara su compromiso estratégico en favor de la igualdad y la diversidad y seguirá desarrollando sus programas en este campo: igualdad y diversidad entre hombres y mujeres pero también entre credos, etnias, nacionalidades, orientaciones o cualquiera otra circunstancia. De la misma manera, se compromete a crear una cultura que respete y valore las diferencias, que promueva la igualdad, la inclusión y la diversidad, y que permita a las personas contribuir con su máximo potencial al éxito global de la organización, recompensándolas sobre la base de sus méritos y contribuciones.

## VIGENCIA DEL PLAN

4 años desde la firma del mismo (2021 – 2025)

## OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar la igualdad mediante los órganos de gestión establecidos
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre todos los profesionales
- Prevenir la discriminación laboral por razón de género y todas aquellas situaciones derivadas del acoso sexual
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos está alineada con la filosofía y principios del Grupo en materia de igualdad de oportunidades
- Fomentar una cultura de sensibilización en torno a la diversidad, la igualdad y la conciliación
- Disminuir la brecha salarial en un 10% anual gradualmente durante la vigencia del plan



## ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Compromiso de Acerinox y de la Dirección con la Diversidad e Igualdad
- Informar a las empresas colaboradoras y proveedores de la Política de Igualdad

### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

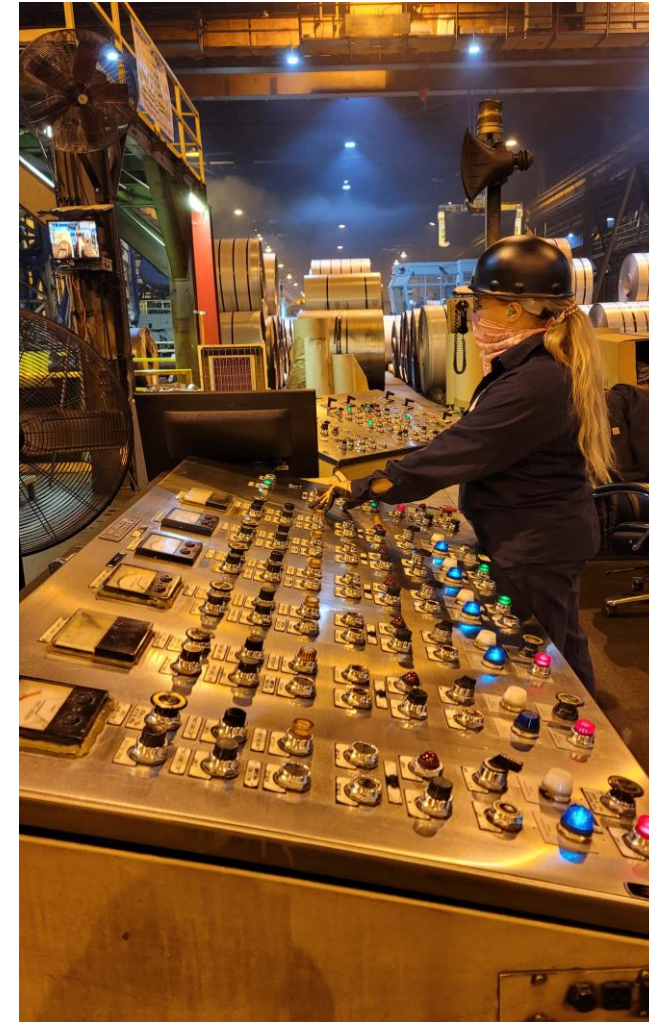
- Diseñar un proceso de reclutamiento y selección con criterios objetivos y transparentes que garantice la igualdad de oportunidades
- Diseñar y difundir una propuesta de valor atractiva para las mujeres
- Profundizar en los motivos de salida de las bajas voluntarias

### CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN

- Diseñar un sistema de nivelación de puestos
- Impulsar una mayor presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad

### FORMACIÓN Y DESARROLLO

- Impartir formación en el ámbito de Igualdad
- Participar en programas de distintos organismos e instituciones



## RETRIBUCIÓN

- Gestión objetiva de la retribución a través de una herramienta que aporte información para la toma de decisiones retributivas
- Diseñar un sistema de gestión por objetivos y evaluación del desempeño

## CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

- Sensibilizar sobre temas de interés personal/profesional
- Garantizar la conciliación familiar en las unidades organizativas en las que sea posible
- Velar por el cumplimiento de medidas que favorezcan la corresponsabilidad de mujeres y hombres

## PRL Y ACOSO

- Actualizar los materiales de los cursos de acogida y de prevención de riesgos laborales
- Difundir el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso
- Procurar la adaptación de las instalaciones, a las perspectivas de género (vestuarios, aseos, etc.)

## VIOLENCIA DE GÉNERO

- Participar de forma activa en iniciativas relacionadas con violencia de género
- Incorporar en el Plan de Igualdad el conjunto de derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género

