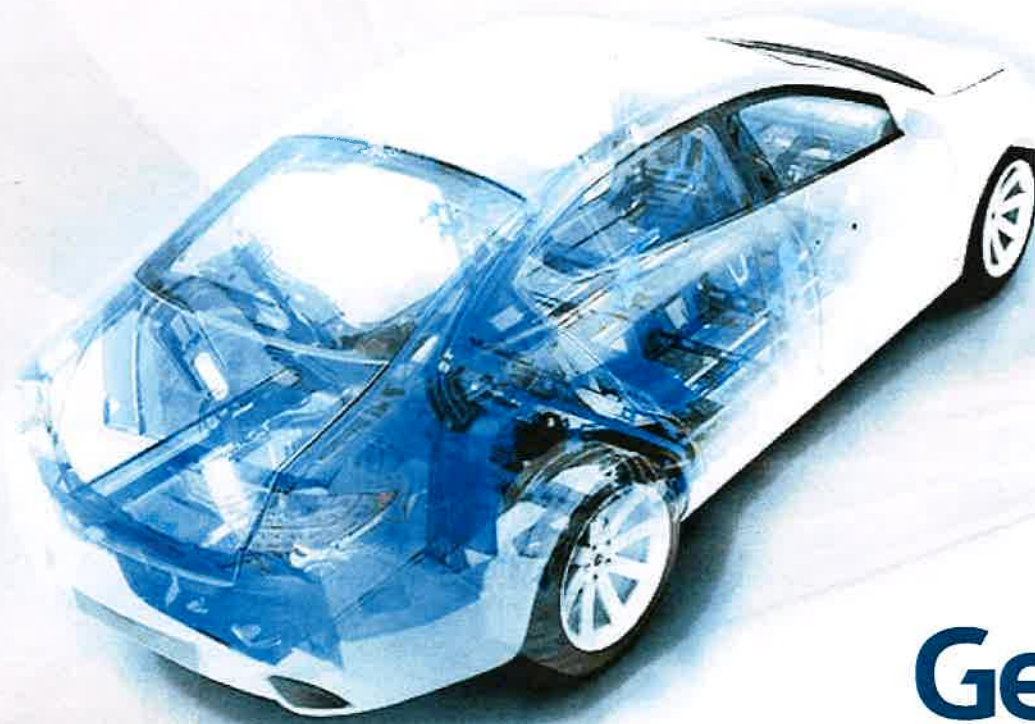




Gestamp 

PLAN IGUALDAD

LAB

CGT

Zabalza LAB

LAB

EZA
VGT

Alonso Basso

A. Insua

Enma GR

 RS

Acción n°	Área	Denominación	Objetivos	Descripción	ACCIONES A REALIZAR	Seguimiento y medición. Indicadores.	Colectivo al que se dirige	Responsable	Fecha inicio	Fecha fin
1	Acceso al Empleo /Selección personal	Mantener un equilibrio del % entre el personal con formación mínima en FP y sin FP en el área de Producción	Lograr una mayor representación de mujeres en aquellas áreas donde las mujeres estén suprepresentadas	Promover, a igualdad de condiciones, la contratación de personas del sexo que se encuentra infrarrepresentado, siempre y cuando atiendan a criterios de idoneidad respecto del puesto de trabajo a cubrir.	Contratar mujeres sin formación profesional y con formación profesional, en los contratos eventuales a realizar en el año 2021. Ver cuadro. Que al menos el 50% de los contratos que a fecha de nov, eran de hombres sin formación pasen a ser de mujeres (20 sobre 39 personas). Que todas las candidaturas validas con FP sean contratadas. (Incluir las candidaturas que no cuentan con especialidades técnicas, es decir, que sean de otras especialidades)	*1- nº de nuevas candidaturas de mujeres incorporadas a GESTAMP BIZKAIA, sin formación FP y con formación -nº de nuevas candidaturas de mujeres entrevistadas no contratadas.Sobre el total entrevistadas. *- % de mujeres eventuales sobre % de hombres eventuales. (% contratadas y entrevistadas sin contratar) *- Indicador Mensual. -nº de mujeres que ocupan estas plazas.	Posible contratable de GESTAMP BIZKAIA y REINGRESOS	Monica	01/03/2021	continuo desde implantación. Revision 2021
2	Acceso al Empleo /Selección personal	Contactar con las escuelas de FP de la zona	Lograr una mayor representación de mujeres en aquellas áreas donde las mujeres estén suprepresentadas. Lograr un mayor nº de candidaturas de mujeres que se ajusten a los requerimientos formativos para los puestos de Gestamp Bizkaia e ir introduciendolos como contratos eventuales.	Solicitar formalmente el envío de candidaturas de mujeres con formación técnica para posible posterior contratación eventual, ó para la realización de prácticas para el ámbito de la producción o áreas soporte de la misma	1.-Reunirnos con los centros de Formación Profesional de la Zona. Solicitar información y ofertar una colaboración a través de las prácticas y la contratación eventual 2.-Entrevistar candidaturas. 3.- Compromiso por parte de la Empresa de aceptar el 100% de propuestas de mujeres en prácticas en áreas soporte de Producción (mantenimiento, utillaje, troquelaría)	1.-Registro información enviada por cada centro. 2.- Entrevista totalidad candidaturas recibidas. 3.- 100% de incorporaciones de mujeres en prácticas y contratos eventuales según necesidades posteriores en áreas soporte de Producción (mantenimiento, utillaje, troquelaría), sobre solicitudes realizadas por los FP. 4.- nº candidaturas de mujeres que han sido contratadas.	Posible contratable de GESTAMP BIZKAIA	Monica	01/01/2021 (Contacto formal y espera/análisis respuesta). 15/01/2021 entrevistas candidaturas	Febrero de cada año (prácticas). Mayo de cada año (previsión carga de trabajo veranos)
3	Acceso al Empleo	Entrevistar todas candidaturas mujer con Formación y sin Formación pero con experiencia.	Lograr una mayor representación de mujeres en aquellas áreas donde las mujeres estén suprepresentadas	Entrevistar a todas las posibles candidatas siguiendo criterios de experiencia y formación, formación no experiencia.	1.-Entrevistas e informe 2- Mantener el registro de la llegada de CV actualizado. Y entrevistar cada nueva candidatura de mujer con Experiencia industrial y/o FP	1-Primer Informe 31/01/2021 con Cv's registrados del 2020. 2- Informe mensual nº de candidaturas perfil experiencia y fp de mujer recibidas versus entrevistadas	Posible contratable de GESTAMP BIZKAIA	Monica	01/01/2021	31.12.2021
4	Acceso al Empleo	Uso de lenguaje neutro y no sexista en las ofertas de empleo	Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación de personal.	Garantizar el lenguaje neutro y no sexista en las ofertas de empleo: las ofertas de empleo deben redactarse de modo que aseguren la neutralidad, objetividad y equidad, conteniendo criterios y requisitos suficientemente neutros y evitando en todo momento los estereotipos sexistas de cualquier género.	Redactar las ofertas de empleo de modo que aseguren la neutralidad, objetividad y equidad, conteniendo criterios y requisitos suficientemente neutros y evitando en todo momento los estereotipos sexistas de cualquier género.	nº de ofertas de empleo revisadas nº de ofertas de empleo elaboradas con lenguaje neutro	Posible contratable de GESTAMP BIZKAIA	Monica / Ainara	Con el primer proceso selección que implique anuncio	continuo desde implantación
5	Acceso al Empleo	Impulsar la incorporación de mujeres a puestos donde se encuentre subrepresentados, dando preferencia a las candidaturas del sexo menos representado.	Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación de personal.	Impulsar la incorporación de mujeres a puestos donde existe subrepresentación dando preferencia a la contratación de las candidaturas del sexo menos representado.	1.-Para ello la persona responsable del proceso de selección se compromete a la presentación de candidaturas de mujeres (como mínimo una candidatura de mujer, por cada puesto a cubrir, a igualdad de competencias y condiciones). 2.- Promover la incorporación de mujeres a diferentes areas dentro de la producción caliente / frio.	1-nº de candidatura recibidas y presentadas hombres - mujeres, por cada proceso realizado 2-nº de puestos a cubrir en cada proceso concreto.	Posible contratable de GESTAMP BIZKAIA	Monica / Ainara	Con el primer proceso selección	continuo desde implantación

★ LAB

Ref CGT

Zabala LAB

LAB

A. Luis

ELD

Lej

Monica

AB

ML

Ainara

Acción nº	Área	Denominación	Objetivos	Descripción	ACCIONES A REALIZAR	Seguimiento y medición. Indicadores.	Colectivo al que se dirige	Responsable	Fecha inicio	Fecha fin
6	Contratación	Priorización de contrataciones temporales (Reingresos), de mujeres	Lograr una mayor representación de las mujeres en áreas de producción y áreas soporte o indirectas de la producción. Aumento de nº de mujeres en la contratación eventual. De forma que se pueda mantener el % de representación en los ajustes de la carga a más o menos personas.	En aquellas circunstancias en las que las necesidades de la producción requiera incorporar personal eventual y sea posible contar con personas que ya tienen experiencia en Gestamp Bizkaia incorporar de forma prioritaria a las mujeres que han trabajado en Bizkaia teniendo una valoración positiva, ante un hombre con valoración positiva que también haya trabajado anteriormente en Bizkaia a la hora de contratar aplicando la discriminación positiva.	1-Priorizar a igualdad de condiciones, la llamada a las mujeres que ya han trabajado en las unidades.	1- nº de hombres y nº de mujeres incorporadas (en reingresos) cada vez que se necesita la incorporación de personas, sobre el nº de hombres disponibles y mujeres disponibles.	Potenciales Reingresos de GESTAMP BIZKAIA	Monica	2021	continuo desde implantación
7	Contratación	Priorización en la renovación de contratos del con el colectivo de mujeres, siempre que la evaluación por parte de los responsables sea positiva	Lograr una mayor representación de las mujeres en áreas de producción y áreas soporte	En aquellas circunstancias en las que las necesidades de la producción requiera renovar el contrato del personal eventual renovar de forma prioritaria los contratos de las mujeres teniendo una valoración positiva, ante un hombre con valoración positiva.	Priorizar a igualdad de condiciones, la renovación de contratos de las mujeres. Favorecer la posible mayor continuidad en las renovaciones.	Mensual. nº de renovaciones totales necesarias, nº hombres existentes en ese momento versus renovados / nº mujeres existentes en ese momento versus renovadas	Potenciales empleados de GESTAMP BIZKAIA	Monica / Responsables de Area	2021	continuo desde implantación
8	Sensibilización	Comunicación del Diagnóstico, Plan de Igualdad y Comisión	Que toda la plantilla conozca la creación de la Comisión de Igualdad, del Plan de Igualdad y las acciones derivadas del mismo, con el objetivo de obtener una participación activa de la Plantilla.	ES necesario fomentar las conductas, las relaciones, las comunicaciones, que nos ayuden a promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres dentro de G.Bizkaia. Solo introduciendo de forma constante este mensaje seremos capaces de cambiar la cultura y las conductas.	1.- Comunicado Inicial de la política de Igualdad. 2.- Comunicación de la Comisión y cualquier cambio. 3.- Comunicación Resumen del Diagnóstico con las principales conclusiones. 4.- Prologo Explicativo. 5.- Difusión del Plan	nº comunicados enviados, nº reuniones, nº de documentos entregados.	Toda la plantilla de GESTAMP BIZKAIA	Ainara /Comisión de Igualdad	15/01/2020	continuo desde implantación
9	Sensibilización	Realización de la Encuesta a la Plantilla	Conocer el grado de conocimiento en materia de Igualdad de la plantilla a la vez que recoger la percepción sobre la igualdad en Gestamp Bizkaia.	Hacer una encuesta acordada en la Comisión de Igualdad a la plantilla de Gestamp Bizkaia	1.- Elaboración de las preguntas y formato de la encuesta. 2.- Realización de la Encuesta 3.- Analisis de datos y conclusiones	90% de encuestas realizadas a la plantilla Informe de resultados y análisis para confeccionar próximo diagnóstico de diciembre de 2021.	Toda la plantilla de GESTAMP BIZKAIA	Comisión de Igualdad	sep-21	31.12.21
10	Sensibilización	Campañas informativas	ES necesario fomentar las conductas, las relaciones, las comunicaciones, que nos ayuden a promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres dentro de G.Bizkaia. Solo introduciendo de forma constante este mensaje seremos capaces de cambiar la cultura y las conductas	Realización de diferentes campañas informativas y/o de sensibilización, en relación a la igualdad de género y respeto a la diversidad	1.- Comunicación y realizar una actividad específica relacionada con el 25 N. 2.- Comunicación y realizar una actividad específica relacionada con el 8 M.	Dos comunicados y dos actividades para cada día señalado.	Toda la plantilla de GESTAMP BIZKAIA	Ainara	Marzo 2021 y Noviembre 2021	continuo desde implantación
11	Formación	Formación en materia de igualdad de oportunidades: cadena de mando y Dirección	ES necesario fomentar las conductas, las relaciones, las comunicaciones, que nos ayuden a promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres dentro de G.Bizkaia. Solo introduciendo de forma constante este mensaje seremos capaces de cambiar la cultura y las conductas.	Formación en materia de igualdad de oportunidades a todo el personal de GESTAMP BIZKAIA. Es necesario formar y sensibilizar a todo el personal en la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. De manera especial, debe formarse a las personas con responsabilidades DIRECTIVAS Y CADENA DE MANDO	Incluir PF 2021 acciones específicas en relación a esta necesidad del Comité de Dirección, Resp de Mto, RUN-s, Resp Utilajes, Resp Planificación, Resp Troquelaria, Resp Logística, Resp IT, Controlling, Admon, Resp Proyectos, Tecnicos de Prevencion.	nº de personas formadas en Igualdad nº de horas de formación en Igualdad.	Dirección y Mandos de GESTAMP BIZKAIA	RRHH	Febrero	Diciembre
12	Formación	Incluir el aspecto del lenguaje en las formaciones	Transmitir una cultura de igualdad a través de nuestro lenguaje en todas las comunicaciones. Incluyendo las comunicaciones que se realizan a través de los cursos de formación tanto internos como externos	Realizar y comunicar un documento referido al uso del lenguaje y hacerlo llegar a los formadores	Creación del documento. Envío al formador y a otras personas que emiten mensajes habitualmente en Gestamp Bizkaia.	% acciones realizadas con documento informado	Formadores y todas las personas que habitualmente redactan y emiten mensajes a diversos colectivos. (Responsables, secciones sindicales,...)	Monica /Agurtzane	abr-21	continuo desde implantación

LAB Ref CGT LAB LAB ELA JAT Monica Agurtzane Ainara

Acción nº	Área	Denominación	Objetivos	Descripción	ACCIONES A REALIZAR	Seguimiento y medición. Indicadores.	Colectivo al que se dirige	Responsable	Fecha inicio	Fecha fin
13	Formación	Formación en materia de igualdad de oportunidades: Formación de Acogida	ES necesario fomentar las conductas, las relaciones, las comunicaciones, que nos ayuden a promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres dentro de G.Bizkaia . Solo introduciendo de forma constante este mensaje seremos capaces de cambiar la cultura y las conductas	Formación en materia de igualdad de oportunidades al nuevo personal incorporado en planta	Preparar documentación y/o formación. Incluir en la sistemática de la acogida la parte de Igualdad.	100 % de nuevas incorporaciones con formación en igualdad	Todo el personal nuevo incorporado a GESTAMP BIZKAIA	Monica /Ainara	1.- Febrero 2021 para la realización y desarrollo del contenido . Considerar la información recabada en la encuesta. 2.- Puesta en	Continuo desde implantación
14	Promoción/Comunicación	Actualización de la documentación de Evaluación y Desempeño profesional	Garantizar que la documentación utilizada por GESTAMP BIZKAIA se adapte al Plan de Igualdad	Revisión desde una perspectiva de género del lenguaje utilizado en el Sistema de Evaluación y Desempeño profesional HAY	Actualizar las fichas de puesto, nomenclatura, funciones, etc. Y toda la documentación asociada y documentación soporte: Manual , fichas de evaluación	Sistema de Evaluación y Desempeño profesional revisado (Si/No).	Toda la plantilla de GESTAMP BIZKAIA	Monica /Agurtzane	Junio	Diciembre
15	Promoción	Publicación de todas las vacantes internas	garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las posibilidades de promoción vertical y horizontal dentro de la empresa.	Publicación vacantes, con compromiso de transparencia y objetividad en los procesos de promociones internas. Impulsando la incorporación de mujeres a puestos donde se encuentran subrepresentadas, dando preferencia a candidaturas del sexo menos representado.	1.-Publicación de todas las vacantes. Incluidas aquellas que sean por sustitución o periodos temporales . 2-Según Hay sobre promociones trasladar "información a la representación de los trabajadores y publicación en los tabloneros de anuncios" y , además, envío por nómina electrónica. 3.- Considerar en esta acción la acción nº 5 recogida en el presente plan.	* nº de vacantes publicadas versus nº de promociones . * nº de vacantes publicadas versus diferencias de categorías abonadas	Toda la plantilla de GESTAMP BIZKAIA	Ainara /Directores de Dpto	Enero	vigencia del Plan de Igualdad
16	Conciliación	Comunicación de las medidas de conciliación existentes: legales y propias	Promover las medidas de conciliación y asegurarse que toda la plantilla de GESTAMP BIZKAIA conoce las medidas de conciliación disponibles en la empresa, ya sea por norma legal, por convenio colectivo o propias de la empresa, a las que pueda acogerse cada trabajador o trabajadora	Comunicación de las medidas de conciliación existentes (Convenio, Documento RRHH, Normas Internas)	Campaña informativa sobre las medidas ya existentes Elaborar un listado de todas las medidas de conciliación que promuevan la igualdad con sus características normativas y adjuntarlo en el Convenio colectivo de G.Bizkaia y trasladarlo como materia en el Plan de formación en materia de igualdad.	Comunicado y "recibido" ¿Se han adjuntado las medidas de conciliación al convenio?	Toda la plantilla de GESTAMP BIZKAIA	Ainhoa Elorza /Agurtzane / Representantes Sindicales	feb-21	mar-21
17	Conciliación	Mejora en los permisos: Mantener el permiso por nacimiento de hijo (4 días laborables / 6 cesarea) al finalizar el permiso de paternidad y maternidad.	Promover las medidas de conciliación y asegurarse que toda la plantilla de GESTAMP BIZKAIA conoce las medidas de conciliación disponibles en la empresa, ya sea por norma legal, por convenio colectivo o propias de la empresa, a las que pueda acogerse cada trabajador o trabajadora	Conceder este permiso tanto a hombres como a mujeres	Darlo a conocer y aplicarlo	% permisos solicitados con permiso de 4 /6 días disfrutado.	Toda la plantilla de GESTAMP BIZKAIA	Ainhoa Elorza	nov-20	De continuo
18	Comunicación	Corrección todos los textos oficiales desde perspectiva de Género	Uso del lenguaje correcto desde una perspectiva de Género que ayude a integrar la Igualdad de trato y oportunidades en Gestamp Bizkaia	Todos aquellos textos que forman parte de los sistemas de la empresa que sean anteriores al plan que sean revisados y corregidos en cuanto al uso del Lenguaje desde una perspectiva de género . Y aquellos que sean nuevos que antes de ser realizados se revisen.	Revisar en 2021 el lenguaje del Convenio. Plan de Acogida. Normas interna de G.Bizkaia. Comunicados RRHH, de la Dirección, etc publicarlos con el Vºbº de la/s personas designadas.(Patricia / Agurtzane) Comunicados del Comité de Empresa , revisados por las personas que las personas de la Representación sindical que forman parte de la Comisión de Igualdad designen. Formación en lenguaje no sexista para algún miembro de cada sección sindical para la correcta redacción de los comunicados que están redacten y envíen en interno a sus afiliados y simpatizantes así como para la redacción de comunicados del	nº de textos revisados anteriores. Nº de textos revisados antes de publicar versus publicados	Toda la plantilla de GESTAMP BIZKAIA	Monica /Ainara	15/01/2021	Diciembre
19	Prevención / Comunicación	Comunicación Procedimiento Sensibles	Informar sobre la gestión de colectivos sensibles que realiza la Empresa	Dar a conocer a toda la plantilla el protocolo ya existente en materia de gestión de colectivos sensibles	Comunicado informativo. Trasladar al comité dicho "procedimiento sensibles".	Nº texto publicado	Toda la plantilla de GESTAMP BIZKAIA	Prevención /RRHH	01/06/2021	Anual

Ainhoa Elorza

MS

LAB

LAB

LAB

LAB

LAB

LAB

LAB

