



PLAN DE IGUALDAD

AM3D METÁLICA

2025-2029

Contenido del Plan de Igualdad

1	Presentación	1
2	Compromiso de la Dirección	1
3	Ámbito de aplicación	2
4	Marco normativo de referencia	2
5	Estructura del Plan.....	3
5.1	Diagnóstico	3
5.1.1	Composición de la plantilla	4
5.1.2	Procesos de selección y contratación	7
5.1.3	Formación.....	7
5.1.4	Promoción profesional.....	8
5.1.5	Política retributiva.....	8
5.1.6	Condiciones de trabajo.....	8
5.1.7	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	8
5.1.8	Infrarrepresentación femenina	8
5.1.9	Prevención del acoso sexual y otras violencias	9
5.1.10	Comunicación y sensibilización	9
5.2	Conclusiones del diagnóstico	9
6	Objetivos del Plan de Igualdad	10
6.1	Objetivo general	10
6.2	Objetivos específicos y Plan de Actuación	10
6.2.1	Procesos de selección y contratación	10
6.2.2	Formación.....	11
6.2.3	Promoción profesional.....	11
6.2.4	Política retributiva.....	12
6.2.5	Condiciones de trabajo	12
6.2.6	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	13
6.2.7	Infrarrepresentación femenina	14
6.2.8	Prevención del acoso sexual y otras violencias	14
6.2.9	Comunicación y sensibilización	15
6.3	Calendario de implantación de las medidas propuestas	16
7	Aprobación, seguimiento y evaluación	19

1 Presentación

La empresa **AM3D Metálica S.L.** (en adelante **A3DM**) es una spin-off de AITIIP Centro Tecnológico, centro con amplia experiencia en la **fabricación aditiva**, cuyo objeto social está definido por los siguientes epígrafes:

- Desarrollo y explotación de soluciones empresariales e industriales orientadas en el campo de los productos metálicos.
- El asesoramiento en sistemas de gestión de la cadena de valor de productos y procesos, así como en sistemas de gestión de la producción y de calidad, todo ello en el ámbito de los productos metálicos.
- La realización de trabajos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica en materiales metálicos, materiales de vanguardia para la mejora sostenible de los actuales productos, incluyendo el desarrollo de nuevos métodos de fabricación de piezas metálicas, así como su posible comercialización.
- La prestación de servicios de diseño, investigación, desarrollo e innovación en productos para los sectores, aeronáutico, automoción, médico, e industrial entre otros, así como su fabricación y comercialización.
- La prestación de servicios para desarrollo y/o gestión de proyectos de I+D+i en el ámbito empresarial e industrial relacionados con sectores productivos y las tecnologías de diseño y producción industrial.

Se trata de una empresa de reciente creación, constituida en diciembre de 2021, cuya actividad principal se encuadra en el CNAE 2511- Fabricación de Estructuras Metálicas y sus componentes

La empresa pretende ofrecer **productos** mediante tecnologías de fabricación aditiva, por **impresión 3D metálica multimaterial**.

2 Compromiso de la Dirección

La dirección de AM3D declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la entidad, desde la selección de profesionales a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de unas directrices sobre igualdad de género, donde se atenderán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Los principios mencionados han sido la inspiración para las medidas de igualdad incluidas en este Plan de Igualdad. Este Plan, que tiene carácter voluntario, pretende ser el punto de partida para implementar mejoras en la situación actual de la empresa, estableciendo los sistemas de seguimiento necesarios con el objetivo de avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en AM3D.

3 Ámbito de aplicación

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla de AM3D, y tendrá una vigencia de 4 años a contar desde su firma, es decir desde septiembre de 2025 hasta septiembre de 2029. Concluido el período de vigencia se realizará un nuevo Plan, previa evaluación del desarrollo del actual.

4 Marco normativo de referencia

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y nacionales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de AM3D tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).

A nivel regional, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón, en desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 23 de la Constitución, y 6.2, 11.3, 24.c) y 73.37.^a del Estatuto de Autonomía de Aragón, y mediante las medidas necesarias, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud para avanzar hacia una sociedad aragonesa más libre, justa, democrática y solidaria

5 Estructura del Plan

El Plan de Igualdad de AM3D se estructura en los siguientes apartados:

Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la entidad. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa disponible en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Objetivos y Plan de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

Aprobación, seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por la dirección de AM3D que realizarán una revisión y evaluación de las acciones, que determinará la eficacia del Plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

El Plan de Actuación tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

5.1 Diagnóstico

El diagnóstico, llevado a cabo durante el primer semestre del año 2025, ha consistido en realizar un análisis detallado de la situación real de la igualdad de oportunidades entre

mujeres y hombres. Se han llevado a cabo diferentes tareas encaminadas a recabar y analizar la información, y a proponer acciones de mejora a incorporar al Plan de Igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico y sus conclusiones, se han tenido en cuenta todas las relaciones laborales habidas en la empresa durante el periodo 01/01/2025 - 30/06/2025, incluyendo todas las modalidades de contratación.

La fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes áreas:

5.1.1 Composición de la plantilla

Se ha realizado un análisis de la plantilla en función de diferentes parámetros (sexo, edad, vinculación, tipo de relación laboral y contratación, tipo de jornada, antigüedad, nivel jerárquico, puesto ocupado y nivel de formación)

Distribución por género de la plantilla

La plantilla de AM3D, con un total de 8 personas, está compuesta por 5 hombres, un 62,5%, y 3 mujeres, un 37,5%. En las tomas de decisión de la entidad está equilibrada la representación de ambos sexos, ya que intervienen una mujer y un hombre.

Total plantilla	%
Hombres	62,5%
Mujeres	37,5%

Tabla 1 – Distribución por género de la plantilla

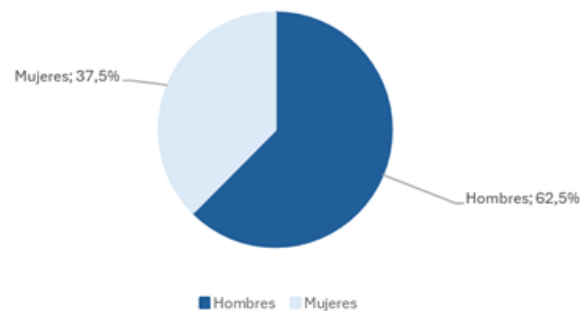


Gráfico 1 – Distribución por género

Toma decisiones	%
Hombres	50%
Mujeres	50%

Tabla 2 – Responsabilidad toma decisiones

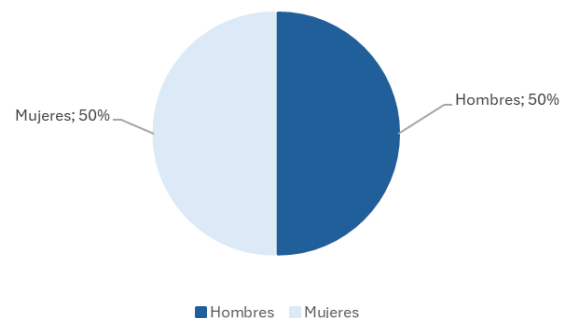


Gráfico 2 – Responsabilidad toma decisiones

Distribución por edad de la plantilla

Si analizamos la plantilla por rango de edades, encontramos que el rango con mayor porcentaje de personas es de menores de 30 años, con un 88% del total. Seguido del rango de personas entre 30 y 40 años, con un 12% del total.

	< 30 años	30 – 40 años
Hombres	4	1
Mujeres	3	0

Tabla 3 – Distribución por edad de la plantilla

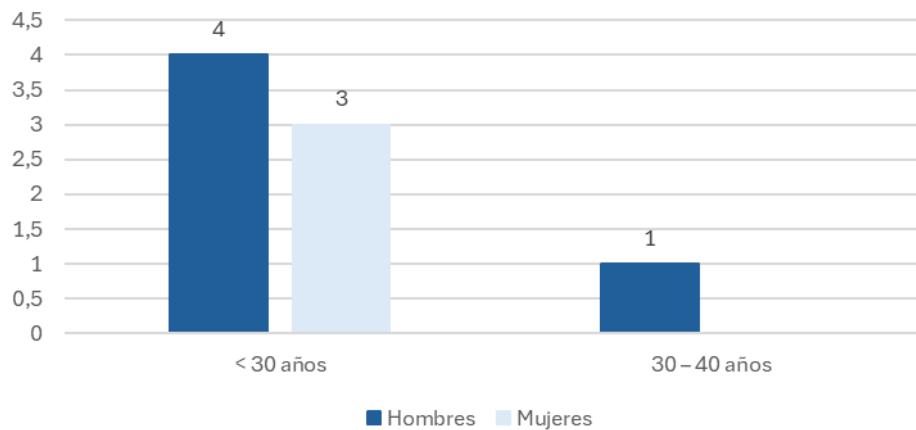


Gráfico 3 – Distribución por edad de la plantilla

Distribución por tiempo de trabajo de la plantilla

Aunque la opción de solicitar jornada parcial es accesible para cualquier persona sin diferencia de género, el 100% de la plantilla desarrolla su jornada a tiempo completo.

Distribución por modalidad contractual de la plantilla

Todas las personas que forman parte de la plantilla de AM3D, a fecha 30/06/2025, disponen de contrato indefinido.

Tipo contrato	Fijo	Eventual
Hombres	5	0
Mujeres	3	0

Tabla 4 – Distribución por tipo de contrato

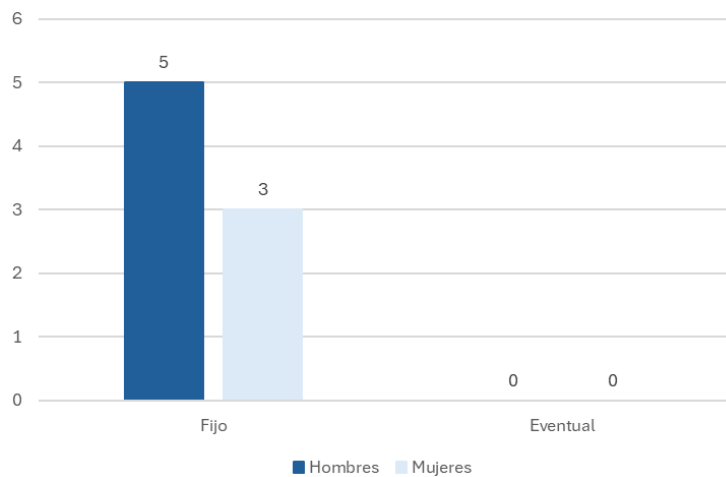


Gráfico 4 – Distribución por tipo de contrato

Distribución por antigüedad de la plantilla

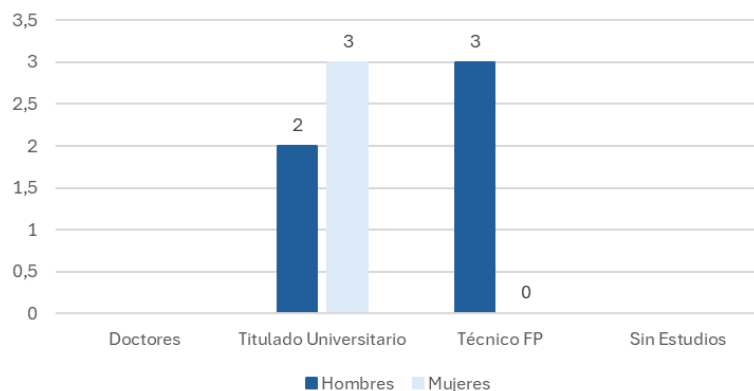
Dada la juventud de la empresa, toda la plantilla tiene una antigüedad inferior a 5 años.

Distribución por nivel de estudios de la plantilla

	Doctores	Titulado Universitario	Técnico FP	Sin Estudios
Total	0	5	3	0
Hombres	0	2	3	0
Mujeres	0	3	0	0

Tabla 5 – Distribución por nivel de estudios de la plantilla.

En relación con la distribución del equipo según el nivel de estudios, se aprecia que el 100 % de las mujeres poseen titulación universitaria, y de los hombres, el 60% se encuentran en el grupo de técnicos de Formación Profesional, y el 40% tienen titulación universitaria



Gráfica 5 – Distribución por nivel de estudios de la plantilla

5.1.2 Procesos de selección y contratación

En el proceso de selección y contratación de nuevo personal en AM3D, se valoran tanto la experiencia profesional como la formación académica relacionada con las responsabilidades del puesto, si se requieren.

El reclutamiento se realiza a través publicaciones de anuncios tanto en redes sociales como en los servicios de empleo público. El método más común para el reclutamiento de personal es a través de una entrevista personal sobre el CV de la persona candidata, para ello, el responsable del área al que se va a incorporar la persona contratada revisa los currículums recibidos y lleva a cabo entrevistas con las candidaturas que mejor se ajustan al perfil requerido. La decisión en la contratación final es tomada por la Dirección.

En situaciones en las que dos personas de distinto sexo cumplan con los mismos requisitos para un puesto determinado, no se establece una preferencia inicial basada en el sexo. La decisión de contratación se fundamenta exclusivamente en criterios objetivos relacionados con el perfil de la persona candidata, su experiencia y nivel de motivación, así como su adecuación al puesto, al equipo de trabajo y a la cultura de la empresa.

Las características más valoradas en los candidatos/as son la orientación al cliente, el compromiso, el trabajo en equipo, el compañerismo, el esfuerzo, la constancia y la innovación

5.1.3 Formación

AM3D cuenta con un Plan de Formación diseñado por la Dirección, que se elabora teniendo en cuenta tanto las necesidades estratégicas de la empresa como las propuestas e intereses expresados por la plantilla, en un proceso abierto y transparente. Este Plan de Formación está abierto en función de la incorporación de propuestas del personal a través de una comunicación continua, y se implementa de forma flexible según las necesidades que vayan surgiendo. La participación en las acciones formativas se distribuye de manera equitativa entre mujeres y hombres, ya que se priorizan las necesidades individuales de desarrollo profesional por encima de cualquier otro criterio.

El diseño del Plan de Formación comienza con una revisión de las acciones formativas llevadas a cabo y con aquellas a reprogramar. También, se tienen en cuenta las necesidades que cada persona responsable de departamento ha identificado en cada uno de sus equipos.

La formación es generalmente de carácter voluntario y se realiza tanto en el lugar de trabajo como fuera del mismo, siempre que es posible se realiza dentro de la jornada laboral.

Las personas trabajadoras tienen derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes, y a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación.

Cabe destacar que el equipo de trabajo creado para apoyar la puesta en marcha de este Plan de Igualdad ha recibido formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

5.1.4 Promoción profesional

Aunque dadas las dimensiones actuales de la empresa y su estructura organizativa, las oportunidades de promoción interna son limitadas y dependen de un posible crecimiento a futuro, en 2025 se ha realizado una promoción por adquisición de nuevas responsabilidades, esta promoción ha correspondido a una mujer, lo que refleja la ausencia de discriminación por razón de género en los procesos de promoción.

5.1.5 Política retributiva

En AM3D, la política retributiva es justa e igualitaria, en términos generales y sin distinción por razón de género. Tras la valoración de los puestos de trabajo oportuna, no se han detectado diferencias salariales entre las agrupaciones de puestos de igual valor.

5.1.6 Condiciones de trabajo

AM3D aplica como referencia el número de horas anuales establecido en el Convenio Colectivo de Oficinas y despachos de ingeniería (Nº 99002755011981), fijado actualmente en 1.792 horas. La empresa dispone de un sistema de horario flexible que permite a las personas trabajadoras adaptar su jornada a sus necesidades de conciliación personal, familiar y profesional.

El 100 % de la plantilla realiza jornada completa, cumpliendo con el total de horas anuales. Además, el 100 % de los contratos vigentes son de carácter indefinido, lo que refleja una plantilla estable.

AM3D garantiza que las personas trabajadoras reciban un trato igualitario con relación a las condiciones laborales, incluyendo tipo de contrato, jornada, horario y acceso a formación, aplicando de forma equitativa lo establecido en el convenio colectivo, sin distinción por razón de sexo, raza, religión, nacionalidad u otras circunstancias personales.

AM3D cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que engloba a todas las personas de la plantilla y que cumple con la normativa de PRL. Dicha normativa, en algunos casos, establece distinciones en función del género. Asimismo, se contempla específicamente el riesgo asociado al embarazo, con la debida identificación de los factores que podrían afectarlo y las medidas correspondientes.

5.1.7 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

AM3D quiere que todas las personas que trabajan en la empresa tengan la posibilidad de desarrollar sus carreras profesionales sin necesidad de renunciar a sus responsabilidades personales y familiares. Para ello ofrece mecanismos como jornadas reducidas, flexibilidad horaria y opción de teletrabajo, siempre que las tareas a realizar lo permiten.

5.1.8 Infrarrepresentación femenina

En AM3D, la plantilla está compuesta por un 62,5 % de hombres y un 37,5 % de mujeres. Esta distribución refleja la tendencia estructural del sector de la impresión 3D y las tecnologías avanzadas, donde la presencia femenina sigue siendo significativamente baja. No obstante, AM3D manifiesta un firme compromiso con la igualdad de género, promoviendo activamente la incorporación de mujeres en todos los niveles de

responsabilidad, fomentando su participación en espacios de toma de decisiones y visibilizando modelos de liderazgo femenino.

5.1.9 Prevención del acoso sexual y otras violencias

No se ha producido ningún caso de acoso sexual y por razón de sexo en la plantilla de AM3D.

Se ha establecido un sistema de información y actuación ante potenciales denuncias y se mantendrá activo durante la ejecución de este plan.

5.1.10 Comunicación y sensibilización

En AM3D se trabaja activamente para asegurar que todas las comunicaciones de la entidad, tanto internas como externas, se realicen utilizando un lenguaje libre de sesgos de género. Para ello, se emplean términos neutros o inclusivos con el objetivo de cumplir los principios establecidos en materia de comunicación.

Se mantiene una comunicación interna clara mediante reuniones, correo electrónico, presentaciones, guías, manuales e intranet. Además, el personal suele interactuar directamente con el responsable de su área o el responsable de Recursos Humanos.

No se han identificado sesgos ni lenguajes excluyentes en las comunicaciones.

5.2 Conclusiones del diagnóstico

A partir del análisis detallado realizado en el diagnóstico, sobre cada una de las áreas contempladas en el Plan de Igualdad, se han identificado una serie de conclusiones, que se resumen a continuación:

- ✕ La composición de la plantilla muestra una marcada predominancia masculina, con solo un 37,5% de mujeres. Este dato evidencia la necesidad de implementar medidas específicas que impulsen la igualdad de género en la empresa.
- ✕ Respecto a la toma de decisiones en AM3D, existe igualdad entre hombres y mujeres.
- ✕ Se ha promocionado una mujer, por adquisición de nuevas responsabilidades, en el último año.
- ✕ La política salarial está basada en la evaluación del desempeño continuado a lo largo del año. No se detectan sesgos de género o patrones de discriminación retributiva por razones de sexo
- ✕ El 100% de la plantilla tiene contrato indefinido y trabaja a jornada completa.
- ✕ Se trata de una plantilla joven, el 88% tiene menos de 30 años, y el 100% menos de 40 años.
- ✕ Siempre que es el trabajo a realizar lo permite, se facilitan medidas como la flexibilidad horaria y la posibilidad de teletrabajo.
- ✕ En términos generales, se emplea un lenguaje neutro y no sexista.

Estas conclusiones manifiestan el compromiso de AM3D con la igualdad, la conciliación, el respeto y la protección de los derechos de las personas que trabajan en la empresa.

6 Objetivos del Plan de Igualdad

6.1 Objetivo general

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación, y, en particular, por razón de sexo, en AM3D.

6.2 Objetivos específicos y Plan de Actuación

A partir del compromiso firme de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades, se definen los siguientes objetivos específicos que orientan la implementación del Plan de Igualdad. Estos objetivos responden a las necesidades detectadas en el diagnóstico previo y buscan promover un entorno laboral más justo, inclusivo y respetuoso, garantizando que todas las personas, independientemente de sus características personales o sociales, puedan desarrollarse profesionalmente en condiciones equitativas.

6.2.1 Procesos de selección y contratación

Objetivo

Garantizar la imparcialidad en los procesos de selección, asegurando la igualdad de condiciones en todas las etapas, desde el reclutamiento hasta la contratación.

Medidas:

- ✕ Publicar ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características del puesto a cubrir, utilizando un lenguaje no sexista que garantice su cobertura en iguales condiciones por hombres y mujeres.
- ✕ Promover la paridad en los equipos responsables de selección.
- ✕ Adoptar medidas de acción positiva, que reduzcan el desequilibrio existente hasta conseguir que el% de mujeres y hombres sea igualitario.
- ✕ Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervengan en los procesos de selección y contratación.
- ✕ Formalizar acuerdos con centros formativos, instituciones, asociaciones empresariales, etc para favorecer las prácticas laborales de mujeres en la empresa y posibles reclutamientos futuros

Indicadores:

- ✕ Número de candidaturas presentadas por sexo.
- ✕ Número de mujeres seleccionadas / Número de CVs enviados.
- ✕ Número de hombres seleccionados / Número de CVs enviados.

- ✕ Contribución al equilibrio de plantilla en base a la selección del sexo menos representado (Disminución del % de infrarrepresentación).

6.2.2 Formación

Objetivo

Garantizar que todas las personas tengan acceso a la formación para promover la igualdad.

Medidas:

- ✕ Garantizar que la detección de necesidades formativas cubre a la totalidad de la plantilla
- ✕ Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación
- ✕ Velar por los criterios de acceso a la formación y el horario de impartición, que deben favorecer la igualdad de oportunidades de ambos sexos.
- ✕ Llevar a cabo un seguimiento sobre el número de acciones formativas impartidas, número de horas y número de asistentes a la formación, desagregados por género, que permitan valorar adecuadamente el nivel de participación en los procesos formativos de mujeres y hombres.

Indicadores:

- ✕ Número de acciones formativas realizadas y de personas, desagregadas por sexo/ puesto de trabajo.
- ✕ Número horas realizadas en horario laboral / Número horas de formación total.

6.2.3 Promoción profesional

Objetivo

Favorecer la igualdad de oportunidades en la promoción y en el desarrollo profesional entre mujeres y hombres.

Medidas:

- ✕ Dar prioridad de la plantilla para cubrir vacantes, siempre y cuando cumpla los requisitos exigidos.
- ✕ Realizar un seguimiento de las promociones desde la perspectiva de género, indicando en los resultados de cada fase las personas candidatas por sexo
- ✕ Realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad.

Indicadores:

- ✕ Número vacantes cubiertas internamente / Número total de vacantes.
- ✕ Número de mujeres y hombres promocionados.
- ✕ Número de mujeres en puestos de responsabilidad

6.2.4 Política retributiva**Objetivo**

Evitar cualquier desigualdad retributiva que tenga como causa la pertenencia a uno u otro sexo.

Medidas:

No se han identificado desigualdades salariales entre los grupos de puestos de igual valor. Por ello, las líneas prioritarias de actuación deben centrarse en mantener un seguimiento y reforzar de manera continua las prácticas actuales.

- ✕ Realizar un estudio salarial por puestos y por sexo en el que se analicen las retribuciones medias, con desglose de la totalidad de los complementos salariales.
- ✕ Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un Plan de Acción para su corrección.

Indicadores:

- ✕ Informe Anual de análisis salarial.
- ✕ Plan de medidas correctoras, si aplica.

6.2.5 Condiciones de trabajo**Objetivo**

Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla, basadas en los principios de corresponsabilidad e igualdad.

Medidas:

- ✕ Revisión del Plan de Seguridad y Salud de la empresa desde una perspectiva de género
- ✕ Facilitar la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un acompañamiento continuo que no se limite únicamente al proceso de acogida inicial, sino que se prolongue en el tiempo para garantizar su adaptación plena al entorno laboral.
- ✕ Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales.
- ✕ Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría

Indicadores:

- ✕ Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres
- ✕ Número de reuniones o interacciones entre las personas trabajadoras y sus supervisores/equipo.
- ✕ Número de acciones de sensibilización realizadas (Mínimo una anual).
- ✕ Datos de siniestralidad desagregados por sexos y por categoría.

6.2.6 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**Objetivo**

Fomentar la igualdad de oportunidades para todas las personas en la empresa a lo largo de su trayectoria profesional, impulsar medidas que faciliten la conciliación y garantizar que el ejercicio de estos derechos no implique consecuencias negativas en el ámbito laboral.

Medidas:

Las medidas se enfocarán a promover el equilibrio en el ejercicio de estos derechos, respetando siempre la voluntad individual de las personas trabajadoras.

- ✕ Asegurar que no existen diferencias en tipo de contratación, jornada, horas de trabajo entre mujeres y hombres en cada una de las categorías profesionales.
- ✕ Siempre que sea posible, se favorecerán medidas de conciliación para las personas trabajadoras que tengan cargas familiares, que ayuden a la organización de la persona trabajadora con el fin de organizar el tiempo de cuidado y atención de las personas a su cargo
- ✕ Velar por el cumplimiento de los permisos legalmente establecidos relacionados con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, garantizando que su ejercicio no implique ningún tipo de discriminación ni perjuicio en aspectos como promoción, ascensos, retribución, acceso a formación o cualquier otra condición laboral.

Indicadores:

- ✕ Registro de permisos y excedencias desagregados por motivo, sexo, edad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto de trabajo y nivel de formación.
- ✕ Número de peticiones realizadas y número de permisos concedidos.

6.2.7 Infrarrepresentación femenina

Objetivo

Favorecer una presencia equilibrada de sexo y facilitar la incorporación de mujeres en las áreas y puestos donde exista infrarrepresentación femenina.

Medidas:

- ✕ Fomentar la visibilidad y el impulso de referentes femeninos dentro de la empresa.
- ✕ Procurar en la medida de lo posible que en las áreas o puestos con mayor infrarrepresentación se incluyan candidatos del género más infrarrepresentado durante el proceso de selección y contratación.

Indicadores:

- ✕ Número de mujeres incorporadas.
- ✕ Informe estadístico sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos.

6.2.8 Prevención del acoso sexual y otras violencias

Objetivo

Prevenir el acoso por razón de sexo por medio de un protocolo contra el acoso que proteja a todas las personas trabajadoras de las posibles situaciones de acoso sexual y otras violencias.

Medidas:

AM3D se compromete a erradicar cualquier forma de acoso sexual y violencia de cualquier tipo en su entorno laboral, para ello se llevarán a cabo las siguientes acciones en los próximos 4 años:

- ✕ Elaboración de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y violencia en el entorno laboral.
- ✕ Informar a toda la plantilla del compromiso absoluto de la dirección con un entorno laboral libre de acoso e intimidación, garantizando que todas las personas trabajadoras disfruten de un espacio donde se respete y proteja su dignidad, y en el que no se tolere ningún tipo de conducta inapropiada.

Indicadores:

- ✕ Tasa de incidencias recogidas sobre este aspecto.
- ✕ Publicación del Protocolo de Prevención de Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✕ 100% de la plantilla informada.

6.2.9 Comunicación y sensibilización

Objetivo

Impulsar una cultura y una imagen corporativa basada en la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito interno como en su proyección externa, asegurando además que los canales de comunicación internos sean accesibles para toda la organización.

Medidas:

- ✕ Difundir y publicar el presente Plan de Igualdad para toda la plantilla de AM3D.
- ✕ Hacer partícipes de este Plan a todos los clientes y colaboradores de la compañía.
- ✕ Lograr el compromiso del personal en el uso del lenguaje, imágenes y texto de cualquier medio de comunicación externa, para que no contengan términos sexistas, y en su caso, solicitar la subsanación por la vía pertinente.

Indicadores:

- ✕ Publicación del Plan de Igualdad en la web de AM3D.
- ✕ Número de publicaciones corregidas / Número de publicaciones chequeadas.

6.3 Calendario de implantación de las medidas propuestas

			2025	2026					2027				2028				2029		
Área de actuación	Medidas	Responsable	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	
Selección y contratación	✂ Promover la paridad en los equipos responsables de selección.	Dirección	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	✂ Publicar ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características del puesto a cubrir, utilizando un lenguaje no sexista que garantice su cobertura en iguales condiciones por hombres y mujeres.	Dirección Responsable del área que necesita incorporar personal	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	✂ Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervengan en los procesos de selección y contratación.	Resp. Igualdad		X				X				X				X			
	✂ Adoptar medidas de acción positiva, que reduzcan el desequilibrio existente hasta conseguir que el% de mujeres y hombres sea igualitario.	Resp. RRHH Resp. Igualdad Dirección	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	✂ Formalizar acuerdos con centros formativos, instituciones, asociaciones empresariales, etc para favorecer las prácticas laborales de mujeres en la empresa y posibles reclutamientos futuros	Resp. RRHH Resp. Formación		X				X				X				X			
Formación	✂ Garantizar que la detección de necesidades formativas cubre a la totalidad de la plantilla	Resp. Formación Resp. Área		X				X				X				X			
	✂ Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación	Resp. Formación Dirección	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	✂ Velar por los criterios de acceso a la formación y el horario de impartición, que deben favorecer la igualdad de oportunidades de ambos sexos.	Resp. Formación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	✂ Llevar a cabo un seguimiento sobre el número de acciones formativas impartidas, número de horas y número de asistentes a la formación, desagregados por género, que permitan valorar adecuadamente el nivel de participación en los procesos formativos de mujeres y hombres.	Resp. Formación Resp. Igualdad					X				X				X				
Promoción profesional	✂ Dar prioridad de la plantilla para cubrir vacantes, siempre y cuando cumpla los requisitos exigidos.	Dirección Responsable del área que necesita incorporar personal	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	✂ Realizar un seguimiento de las promociones desde la perspectiva de género, indicando en los resultados de cada fase las personas candidatas por sexo	Resp. RRHH Resp. Igualdad Dirección					X				X				X				
	✂ Realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad.	Resp. RRHH Resp. Igualdad Dirección					X				X				X				

[illegible]

[illegible]

7 Aprobación, seguimiento y evaluación

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento de su aprobación por la dirección de AM3D, el 15 de septiembre de 2025, y tendrá una vigencia de 4 años.

En este periodo, el Plan podrá sufrir modificaciones, que se incorporarán como nuevas versiones, siendo la vigente la última versión aprobada.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de AM3D permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Seguimiento: Se realizará un seguimiento anual del Plan de Igualdad. El seguimiento tiene como objetivos:

- ✕ Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las actuaciones.
- ✕ Verificar la ejecución de las actuaciones, y si ésta se ajusta a los objetivos planteados.
- ✕ Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- ✕ Establecer nuevas medidas o modificar las existentes si fuera necesario.

El seguimiento se centrará en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes acciones definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar las acciones propuestas o incluir nuevas acciones.

Evaluación: La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- ✕ Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- ✕ Analizar el grado de implantación del Plan.
- ✕ Identificar nuevas necesidades que requieran nuevas medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en AM3D, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Se realizará una evaluación a mitad del periodo de vigencia del Plan y al final de dicho periodo, y se propondrán recomendaciones de mejora si fuera necesario, teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

El seguimiento y la evaluación se llevarán a cabo por parte de la Responsable de Igualdad, que las revisará anualmente en coordinación con la Dirección.

En Zaragoza, a 15 de septiembre de 2025.



Fdo.: Berta Gonzalvo Bas