METAL APOTHEKA

PLAN DE IGUALDAD

EMPRESA: METAL APOTHEKA, S.A.

2021-2025

INDICE

1. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD
2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO
4. OBJETIVOS DEL PLAN
5. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

    a) Acciones implantadas

    b) Acciones a implantar

        b.1. Áreas de actuación y acciones

        b.2 Descripción detallada de cada acción

6. SISTEMA DE EVALUACIÓN
7. CALENDARIO
8. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS
9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD
10. ASIGNACIÓN DE UNA PESONA RESPONSABLE DEL PLAN
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

EMPRESA: METAL APOTHEKA, S.A.

FECHA DE REALIZACIÓN: 01/03/2021

1. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Las partes que conciertan el plan de igualdad son tres representantes de la dirección de la empresa y tres representantes de las personas trabajadoras integrantes del comité de empresa, que han asumido la negociación en representación de la plantilla, previa designación del comité de empresa, tal como consta en la constitución de la comisión negociadora del presente plan de igualdad.

2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa METAL APOTHEKA, S.A., en los dos centros de trabajo de la empresa sitos en Cadrete y Muel, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

El periodo de vigencia o duración del presente plan de igualdad será de cuatro años.

3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en METAL APOTHEKA, S.A., durante el cual, se han realizado actividades de recogida de información, análisis, debates internos y finalmente, formulación de propuestas. Todo ello con el objetivo de poder elaborar un Plan de Igualdad.

Se ha desarrollado sobre la recogida de datos cuantitativos para analizar cuántas mujeres y hombres hay y en qué condiciones laborales se encuentran, y datos cualitativos relativos a la cultura de empresa y responsabilidad social corporativa, los procesos de selección, formación, promoción, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, canales de comunicación, ayudas, bonificaciones y política social, representatividad, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, riesgos laborales y salud laboral, mujeres en situación o riesgo de exclusión, convenio colectivo.

El punto de partida ha sido comparar los datos generales del metal, dado que tal como recoge el convenio colectivo Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la provincia de Zaragoza, el metal tradicionalmente es un sector masculinizado. La presencia laboral femenina en la industria del metal es minoritaria, el 13-14% de las personas trabajadoras ocupadas en este sector en España son mujeres, en su mayoría en puestos administrativos y como profesionales de apoyo. Para analizar los datos en METAL APOTHEKA, S.A. y proponer propuestas de mejora.

La comisión negociadora del plan de igualdad de Metal Apotheka, S.A. ha llevado a cabo dos tipos de análisis: un análisis cuantitativo y un análisis cualitativo.

ANÁLISIS CUANTITATIVO:

La comisión negociadora del Plan de Igualdad ha analizado un estudio pormenorizado de la plantilla elaborado por el departamento de Recursos Humanos, con objeto de analizar la situación de la misma en materia de igualdad y en los siguientes ámbitos, llegando a las siguientes conclusiones:

Por lo que se refiere a la plantilla desagregada por sexo:

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	29	25	87	75	116

CENTRO DE TRABAJO DE CADRETE

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	16	22	57	78	73

CENTRO DE TRABAJO DE MUEL

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	13	30	30	70	43

Tal como recoge el convenio colectivo Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la provincia de Zaragoza, el metal tradicionalmente es un sector masculinizado. La presencia laboral femenina en la industria del metal es minoritaria, el 13-14% de las personas trabajadoras ocupadas en este sector en España son mujeres, en su mayoría en puestos administrativos y como profesionales de apoyo. En el caso de Metal Apotheka, s.a. se supera el 13-14% de mujeres en la empresa, llegando al 25%. No obstante, se debe seguir avanzando en la medida de procurar que aumenten las contrataciones de mujeres especialmente en las secciones en las que están por debajo del 40%.

Por lo que se refiere a la representación legal de la plantilla en el centro de Cadrete son 3 mujeres y 3 hombres y en el centro de Muel son 1 mujer y 2 hombres.

1. Proceso de selección y contratación.

Se ha llevado a cabo el análisis de la distribución de la plantilla desagregada por sexo, analizando la distribución de la plantilla por edades, por tipo de contratos, por antigüedad, por la relación de incorporaciones/bajas de los últimos 3 años, y a su vez analizando las incorporaciones por tipo de contrato, por categorías profesionales, así como las bajas definitivas.

Del análisis realizado, se concluye que el % de mujeres en las materias analizadas es superior al 13-14%, que con carácter general se da en la industria del metal. No obstante, se debe mejorar en las siguientes materias:

- La situación de escasez de candidaturas de mujeres para determinados puestos.
- Diferencia anual entre incorporaciones/bajas en mujeres, pues se ha detectado que es mucho mayor en hombres que en mujeres.

2. Clasificación profesional.

Se ha analizado la distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico, nivel de estudios, pudiendo concluir que en puestos de mayor nivel jerárquico no hay subrepresentación femenina, pero se detecta que en puestos de fábrica, tales como peón especialista y puestos de oficial 1ª, el % de mujeres baja hasta el 8-11%, estando las mujeres en su mayoría en puestos administrativos y como profesionales de apoyo.

Se concluye que se debe mejorar la situación de escasez de candidaturas de mujeres para dichos puestos.

3. Formación.

Analizados los planes de formación, se concluye que mujeres y hombre tienen igualdad de oportunidades a la hora de participar en formación.

Se concluye la necesidad de promover la formación de mujeres en rama metal y seguir promoviendo el acceso a la formación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

4. Promoción profesional.

Analizadas las promociones del último año, en el centro de Cadrete el 30% de las personas trabajadoras que han promocionado son mujeres y en puestos administrativos y el 70% son hombres y en puestos de fábrica. En el centro de Muel, el 100% de las personas trabajadoras que han promocionado en el último año son mujeres y en puestos administrativos.

Se concluye, la necesidad de seguir primando la promoción interna.

5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

En el área de condiciones de trabajo se ha analizado la distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y por turnos de trabajo, superando en estas materias el 13-14% de mujeres establecido en la industria del metal.

Se concluye, la revisión de categorías profesionales, puestos y tareas realizadas

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

Analizados los datos relativos a bajas temporales, permisos y excedencias del último año y responsabilidades familiares, se concluye que no existen diferencias en permisos de maternidad y paternidad, y por lo que se refiere a las reducciones de jornada por cuidado de hijo, siendo el 100% de personas trabajadoras de la empresa que ha ejercitado este derecho son mujeres.

Se concluye que se debe mejorarla difusión de las medidas de conciliación y promover el ejercicio corresponsable.

7. Infrarrepresentación femenina.

Teniendo en cuenta que tal como recoge el convenio colectivo Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la provincia de Zaragoza, el metal tradicionalmente es un sector masculinizado. La presencia laboral femenina en la industria del metal es minoritaria, el 13-14% de las personas trabajadoras ocupadas en este sector en España son mujeres, en su mayoría en puestos administrativos y como profesionales de apoyo.

Comparando los datos analizados en METAL APOTHEKA, S.A., podemos concluir que en todas las materias analizadas el % de mujeres es superior al 13-14%, que con carácter general se da en la industria del metal.

No obstante, entendemos que se debe mejorar en las siguientes materias:

- La situación de escasez de candidaturas de mujeres para determinados puestos.
- Diferencia anual entre incorporaciones/bajas en mujeres, pues se ha detectado que es mucho mayor en hombres que en mujeres.

8. Retribuciones.

Analizada la distribución de la plantilla por bandas salariales y por categorías profesionales y salario bruto anual, se detecta que en la banda salarial superior el 100% de las personas trabajadoras son hombres, y en la inmediata siguiente el 66% de personas trabajadoras son mujeres. Respecto a las demás bandas salariales no se detectan diferencias.

Se propone seguir promoviendo una política retributiva igualitaria.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La dirección de la empresa Metal Apotheka, s.a. velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en el artículo 63 m) del convenio colectivo Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la provincia de Zaragoza, y adoptará las medidas necesarias para ello, entre otras, la existencia de un Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

ANÁLISIS CUALITATIVO:

Se procedió a realizar una encuesta a las personas trabajadoras de la empresa dividida en dos bloques, uno sobre diferentes cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en esta empresa en general y en materias relativas a selección y contratación, formación, promoción, retribución, conciliación, prevención del acoso sexual y la necesidad de un plan de igualdad, y otro bloque relativo a sugerencias.

El resultado de la encuesta permite concluir que para las personas trabajadoras de la empresa Metal Apotheka, s.a. se tiene en cuenta en la empresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofrecida por la empresa, que mujeres y hombres promocionan por igual y que se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Sin embargo, aunque la mayoría de las personas trabajadoras que rellenaron la encuesta contestaron afirmativamente a la pregunta relativa a si se favorece la conciliación familiar, personal y laboral, la mitad de las personas trabajadoras que rellenaron la encuesta no conocen las medidas de conciliación disponibles en la empresa.

Asimismo, la mayoría de les personas trabajadoras que rellenaron la encuesta sabrían qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo en el lugar de trabajo y prácticamente la totalidad de las personas trabajadoras que rellenaron la encuesta no saben si cobran menos que su compañero o su compañera.

Por último, aproximadamente la mitad de las personas trabajadoras que rellenaron la encuesta consideran que no es necesario un plan de igualdad.

En cuanto a las necesidades detectadas por las personas trabajadoras que rellenaron la encuesta se encuentra la necesidad de establecer criterios conocidos para promociones y un plan de RSC, la necesidad de equilibrar número de hombres y mujeres en oficina y fábrica.

En cuanto a las medidas propuestas por las personas trabajadoras que rellenaron la encuesta se señalaron la medida de contratar a más mujeres en general, así como contratar a más mujeres para taller, en plegado y corte y más hombres para oficinas.

Del cuestionario realizado a la representación legal de la plantilla se puede concluir que la relación de la representación legal de la plantilla con la empresa es buena, así como también se define como buena la influencia que la representación legal de la plantilla tiene en la empresa.

Por lo que se refiere al bloque del cuestionario relativo a la negociación colectiva, se concluye que sí existe alguna medida específica en la empresa establecida en el convenio colectivo referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, apuntándose como medida la bolsa de horas.

En el momento en que fue rellenado el cuestionario por la representación legal de la plantilla se estaba negociando la un Plan de Igualdad, encontrándose en la fase de evaluación.

Por lo que se refiere a la formación, hasta ese momento no se había impartido formación interna en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, la representación legal de la plantilla no había recibido formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género. No se había impartido a la plantilla formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a los procesos de comunicación con la plantilla, el canal utilizado es el Comité de Empresa y los canales con los que cuenta la plantilla para transmitir sus opiniones, sugerencias e inquietudes son buzón RRHH, Comité de Empresa, correo RRHH, WhatsApp.

El asunto que más suele preocupar a la plantilla es el calendario laboral.

En el cuestionario realizado, la representación legal de la plantilla cree que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no interesa/preocupa a la plantilla.

4. OBJETIVOS DEL PLAN

- **Objetivos a largo plazo**

1. Mejorar el reparto de la plantilla entre géneros, en secciones/departamentos, en los que predomina uno de los dos sexos.
2. Mejorar o como mínimo mantener las contrataciones indefinidas en el sexo menos representado.
3. Reducir en la medida de lo posible la brecha salarial, en su caso.

- **Objetivos a corto plazo**

1. Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional para mujeres y hombres.
2. Garantizar las condiciones de trabajo para todos los puestos y categorías profesionales, sin ningún tipo de discriminación y en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
3. Facilitar la conciliación y el derecho corresponsable de conciliación de la vida laboral personal familiar.
4. Garantizar una política retributiva igualitaria entre mujeres y hombres y asegurar que los criterios retributivos cumplen con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
5. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, mediante la implantación de un protocolo que proteja a todas las personas trabajadoras frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

a) Acciones implantadas:

En el 2013 Metal Apotheka aprobó la puesta en práctica de un plan para la implantación de la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito laboral, en virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su transposición en el convenio colectivo que rige nuestra actividad (Convenio Colectivo del sector Industria Siderometalúrgica de Zaragoza). Este plan surge del compromiso de la dirección por hacer de Metal Apotheka una organización más sostenible, desde el punto de vista social, económico y medioambiental.

Aún cuando en ese momento por las características de la empresa no estábamos obligados a llevar a cabo este tipo de iniciativas (empresas de más de 250 trabajadores), hicimos nuestro el 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 el compromiso en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Empresarial y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio establecida en la citada Ley Orgánica 3/2007. En este sentido, en todos y cada uno de los ámbitos que se establecen en el plan de igualdad, desde la selección a la formación, pasando por la promoción, la política salarial, la conciliación de la vida personal y profesional y los riesgos laborales y la salud laboral, asumimos este principio, 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”.

METAL APOTHEKA

b) Acciones a implantar:

b.1. Áreas de actuación y acciones

	ACCIONES	
Áreas de actuación	**Nº**	**Denominación**
Área de selección	1	Reducir diferencia de número de candidaturas de mujeres
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	1	Utilización de lenguaje no sexista
Área de clasificación profesional	1	Revisión de clasificación profesional por sexos
Área de formación	3	Promover la formación de mujeres de la sociedad en rama metal a través de contactos con empresas de formación. Promover la formación en materia de igualdad a las personas que componen la comisión de igualdad. Promover el acceso a la formación en igualdad de condiciones.
Área de promoción	1	Primar la promoción interna
Área de condiciones de trabajo	1	Revisión de categorías profesionales, puestos y tareas realizadas
Área de ejercicio de corresponsabilidad de los derechos de conciliación	1	Difusión e Información de los derechos de conciliación.
Área de infrarrepresentación femenina	1	Promover el aumento de candidaturas de mujeres para puestos en que están subrepresentadas.
Área de retribución	1	Regular una política retributiva igualitaria.
Área de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	1	Protocolo

b.2. Descripción detallada de cada acción

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FICHA ACCIÓN Nº 1

ÁREA: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ACCIÓN Nº 1: Revisar la solicitud de candidaturas de ambos sexos e incidir en la no discriminación por género en ningún puesto. Intentando reducir la diferencia de candidaturas entre sexos.

	Inicio	Finalización
Fecha	01-03-2021	01-03-2025

Objetivos

- Asegurar el acceso de candidaturas de ambos sexos y que la selección se hace únicamente atendiendo a criterios de valía profesional en cumplimiento del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres (requisitos del puesto, formación, experiencia y competencias).
- Intentar reducir la diferencia de candidaturas entre sexos.

Descripción Medidas

- Realizar un seguimiento, analizar y documentar las personas contratadas y el nº de candidaturas recibidas de cada sexo, para asegurar que la selección se hace únicamente atendiendo a criterios de valía profesional (requisitos de puesto, formación, experiencia y competencias).
- Enviar un mail a las empresas de contratación con las que se trabaja asegurando que en los perfiles solicitados se solicitan candidaturas de ambos sexos, e incidiendo en la no discriminación por género en ningún puesto.
- Enviar un mail a entidades de formación con las que se colabora solicitando si disponen de candidaturas del sexo menos representado en cada rama profesional, para poder aumentar las posibilidades de reducir esa diferencia de candidaturas entre sexos.
- Enviar una vez esté redactado el plan de igualdad, a las distintas entidades de formación y contratación con las que se trabaja, para que lo tengan en cuenta cuando realicen selección o formaciones en nuestra empresa.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Documentar el número de candidaturas por sexo e identificar los porcentajes y compararlos con las nuevas incorporaciones en casos de que se abra un nuevo proceso de selección. No se llevará a cabo si el proceso se cubre de forma interna o con extrabajadores.

Personal a quien va dirigida la acción

- Toda la plantilla en caso de puestos de nueva creación, y en Cadrete en todos los procesos de selección.

Personal responsable

- Departamento de Recursos Humanos en Cadrete y persona a determinar en Muel.

Mecanismos de difusión. Comunicación

- Canales internos de comunicación.

Comentarios

METAL APOTHEKA

FICHA ACCIÓN Nº 2

ÁREA: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ACCIÓN: Cuidar la utilización de lenguaje no sexista y no discriminatorio en la difusión de ofertas de empleo.

	Inicio	Finalización
Fecha	01-03-2021	01-03-2025

Objetivos

- Utilización de lenguaje no sexista y no discriminatorio en las ofertas de empleo.

Descripción Medidas

- Revisión periódica del lenguaje utilizado en ofertas de empleo, en un muestreo representativo de anuncios y prácticas de comunicación existentes, incluido el manual del empleado.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Informe de resultados de revisión periódica.

Personal a quien va dirigida la acción

- Toda la plantilla.

Personal responsable

- Departamento de Recursos Humanos en Cadrete y persona a determinar en Muel.

Mecanismos de difusión. Comunicación

- Canales internos de comunicación.

Comentarios

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FICHA ACCIÓN Nº 3

ÁREA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ACCIÓN: Revisión de la clasificación profesional por sexos.

	Inicio	Finalización
Fecha	01-03-2021	01-03-2025

Objetivos

- Asegurar la definición objetiva y adecuada de los puestos de trabajo (funciones, requisitos para acceder/promocionar), atendiendo a criterios puramente objetivos.
- Intentar mejorar o como mínimo mantener el reparto de la plantilla entre géneros, en departamentos/secciones en que predomina uno de los dos sexos.

Descripción Medidas

- Realizar una actualización de los puestos de trabajo, y se propone extender esto al centro de Muel, asegurando la definición objetiva y adecuada de los puestos de trabajo (funciones, requisitos para acceder/promocionar), atendiendo a criterios puramente. objetivos. A estas descripciones de puestos objetivas se atenderá cuando se realicen procesos de selección, y de promoción interna.
- Crear pirámides de categorías, en función de la valía e implicación de la persona. Estas pirámides se realizan por secciones.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Análisis de la plantilla cuantitativo y cualitativo con carácter anual.

Personal a quien va dirigida la acción

- Toda la plantilla.

Personal responsable

- Departamento de Recursos Humanos en Cadrete y persona a determinar en Muel. En ambos centros, Gerencia.

Mecanismos de difusión. Comunicación

- Canales internos de Comunicación con la supervision de la mesa de igualdad de que se lleva a cabo.

Comentarios

3. FORMACIÓN

FICHA ACCIÓN Nº 4

ÁREA: FORMACIÓN

ACCIÓN: Promover la formación de mujeres en rama metal en la Sociedad en general.

	Inicio	Finalización
Fecha	01-03-2021	01-03-2025

Objetivos

- Promover el compromiso y la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de Desarrollo profesional en todos los niveles.
- Mejorar el reparto de la plantilla entre géneros, en departamentos/secciones en que predomina uno de los dos sexos.

Descripción Medidas

- Contactar con entidades como la casa de la mujer, u otras entidades que den formación a mujeres, para ver si pueden promover la formación en rama metal, para paliar la escasez de esos perfiles en las candidaturas.

- Informar (tablón de anuncios, mail, whatsapp.)a las personas trabajadoras, incluidas quienes se hallen en situación de excedencia por cuidado de hijo o familiar, maternidad o paternidad, de las formaciones gratuitas a las que pueden acceder, así como tener en cuenta las necesidades de formación para realizar las formaciones bonificables. Realizar un plan formativo y priorizar las formaciones obligatorias para poder bonificarlo, y revisar los intereses en formaciones no obligatorias, para tratar de coordinarlo entre ambos centros sacando el máximo provecho al crédito de FUNDAE.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Análisis de la formación con carácter anual.

Personal a quien va dirigida la acción

- Toda la plantilla.

Personal responsable

- Departamento de Recursos Humanos en Cadrete y persona a determinar en Muel.y responsables encargados de definir y diseñar los planes de igualdad,

Mecanismos de difusión. Comunicación

- Mesa de Igualdad

Comentarios

FICHA ACCIÓN Nº 5

ÁREA: FORMACIÓN

ACCIÓN Nº 2: Promover la formación en materia de igualdad a las personas que componen la comisión de igualdad.

	Inicio	Finalización
Fecha	01-03-2021	01-03-2025

Objetivos

- Promover el compromiso y la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de Desarrollo profesional en todos los niveles.
- Mejorar el reparto de la plantilla entre géneros, en departamentos/secciones en que predomina uno de los dos sexos.

Descripción Medidas

- Formar en materia de igualdad a las personas que componen la comisión de igualdad y a los responsables encargados de definir y diseñar los planes de formación.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Análisis de la formación con carácter anual.

Personal a quien va dirigida la acción

- Personas que componen la comisión de igualdad y responsables encargados de definir y diseñar los planes de formación.

Personal responsable

- Departamento de Recursos Humanos en Cadrete y persona a determinar en Muel.

Mecanismos de difusión. Comunicación

- Mesa de Igualdad

Comentarios

FICHA ACCIÓN Nº 6

ÁREA: FORMACIÓN

ACCIÓN: Promover el acceso a la formación en igualdad de condiciones.

	Inicio	Finalización
Fecha	01-03-2021	01-03-2025

Objetivos

- Promover el compromiso y la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de Desarrollo profesional en todos los niveles.
- Mejorar el reparto de la plantilla entre géneros, en departamentos/secciones en que predomina uno de los dos sexos.

Descripción Medidas

- Informar (tablón de anuncios, mail, whatsapp.)a las personas trabajadoras, incluidas quienes se hallen en situación de excedencia por cuidado de hijo o familiar, maternidad o paternidad, de las formaciones gratuitas a las que pueden acceder, así como tener en cuenta las necesidades de formación para realizar las formaciones bonificables. Realizar un plan formativo y priorizar las formaciones obligatorias para poder bonificarlo, y revisar los intereses en formaciones no obligatorias, para tratar de coordinarlo entre ambos centros sacando el máximo provecho al crédito de FUNDAE.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Análisis de la formación con carácter anual.

Personal a quien va dirigida la acción

- Toda la plantilla.

Personal responsable

- Departamento de Recursos Humanos y responsables encargados de definir y diseñar los planes de igualdad,

Mecanismos de difusión. Comunicación

- Mesa de Igualdad y canales internos de Comunicación (tablón de Anuncios, whatsapp, correos..)

Comentarios

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

FICHA ACCIÓN Nº 7

ÁREA: PROMOCIÓN PROFESIONAL

ACCIÓN: Continuar primando la promoción interna frente a la contratación externa.

	Inicio	Finalización*
Fecha	01-03-2021	01-03-2025

* Si estuviera prevista

Objetivos

- Promover el compromiso y la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de desarrollo professional en todos los niveles.
- Intentar mejorar el reparto de la plantilla entre géneros, en departamentos/secciones en que predomina uno de los dos sexos.

Descripción Medidas

- Informar de las vacantes, a ser cubiertas por personal interno, fomentando la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Tener en cuenta a la gente que ya ha trabajado en la empresa (bosa de trabajadores del centro de Muel)
- Aplicar medidas de acción positiva, a iguales condiciones y competencias, teniendo preferencia el género subrepresentado en la promoción profesional.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Análisis de los procesos de promoción profesional.

Personal a quien va dirigida la acción

- Toda la plantilla.

Personal responsable

- Departamento de Recursos Humanos en Cadrete y persona a determinar en Muel.

Mecanismos de difusión. Comunicación

- Mesa de Igualdad

Comentarios

5. CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA SALARIAL

FICHA ACCIÓN Nº 8

ÁREA: CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA SALARIAL

ACCIÓN: Revisión de categorías profesionales, puestos y tareas realizadas

	Inicio	Finalización*
Fecha	01-03-2021	01-03-2025

Objetivos

- Garantizar el cumplimiento de las condiciones de trabajo para todos los puestos y categorías profesionales en igualdad y sin ningún tipo de discriminación.
- Garantizar una política retributiva igualitaria.

Descripción

- Revisión de categorías profesionales, puestos y tareas realizadas para garantizar las condiciones de trabajo y retribuciones sin discriminación y en igualdad entre mujeres y hombres.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Informe de categorías profesionales y condiciones económicas.

Personal a quien va dirigida la acción

- Toda la plantilla.

Personal responsable

- Departamento de Recursos Humanos en Cadrete y persona a determinar en Muel. junto con Gerencia de Muel.

Mecanismos de difusión. Comunicación

- Mesa de Igualdad revisará las medidas tomadas durante estos años.

Comentarios

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL

FICHA ACCIÓN Nº 9

ÁREA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL

ACCIÓN: Difusión e Información de los derechos de conciliación

	Inicio	Finalización*
Fecha	01-03-2021	01-03-2025

* Si estuviera prevista

Objetivos

- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral.
- Reducir las situaciones de dificultad de conciliación de vida personal laboral y familiar.

Descripción Medidas

- Adaptación de horarios en la medida de lo posible para facilitar la conciliación familiar/laboral. En el centro de Cadrete en las áreas de producción se adelantaron los turnos una hora, para facilitar la conciliación con los nuevos horarios escolares.
- Aplicación desde 2020 de teletrabajo en todos los puestos de oficinas para facilitar la conciliación cuando hay problemas de conciliación debido al covid-19 (cuarentenas hijos, confinamientos, problema adaptación horarios…). Cada caso se estudia particularmente.
- Existencia en Cadrete de la bolsa de horas (hasta 40h/anuales), que está diseñada para facilitar la conciliación, tutorías, permisos no retribuidos…. En Muel, no existe la bolsa de horas, pero sí que, de forma informal, se aplica, siempre con sentido común, si una persona debe salir para un tema personal que no es permiso retribuido, y lo solicita previamente, se le permite ausentarse y recuperar posteriormente ese tiempo, o cambiar el turno… siempre dependiendo de las necesidades productivas. Existencia en algunas secciones de Muel de bolsa de horas.
- Lo mismo se lleva a cabo con las medidas de flexibilidad, en la fase de adaptación escolar. Así como la adaptación de jornada sin hacer reducción de esta, para quienes tienen a su cargo personas dependientes (siempre que el puesto lo permita).
- Se estudia, y en la medida de lo posible se facilita la posibilidad de asignación de un turno fijo en caso de tener un hijo de hasta 3 años. En edad superior, se estudian también los casos en la medida que sea posible para tratar de facilitar la conciliación, siempre en función de las necesidades productivas.
- "Política de luces apagadas" cuando finaliza la jornada laboral. En los puestos en los cuales se puede teletrabajar, el servidor se desconecta a las 22h.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Análisis cuantitativo y cualitativo del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Personal a quien va dirigida la acción

- Toda la plantilla.

Personal responsable

- Departamento de Recursos Humanos en Cadrete y en Muel los responsables de sección.

Mecanismos de difusión. Comunicación

- Comunicación interna (buzones, whatsapp, correos)

Comentarios

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

FICHA ACCIÓN Nº 10

ÁREA: Infrarrepresentación femenina

ACCIÓN: Promover el aumento de candidaturas de mujeres para puestos en que están subrepresentadas.

	Inicio	Finalización*
Fecha	01-03-2021	01-03-2025

Objetivos

- Mejorar o como mínimo mantener el reparto de la plantilla entre géneros, en departamentos/secciones en que predomina uno de los dos sexos.
- Mejorar o como mínimo mantener las contrataciones indefinidas en el sexo menos representado.

Descripción Medidas

- Contactar con entidades como la casa de la mujer, u otras entidades que den formación a mujeres, para promover la formación de mujeres en rama metal.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Relación de entidades e informe cuantitativo de mujeres acogidas a formación rama metal.

Personal a quien va dirigida la acción

- Toda la plantilla.

Personal responsable

- Departamento de Recursos Humanos.

Mecanismos de difusión. Comunicación

- Comunicación interna

Comentarios

8. RETRIBUCIONES

FICHA ACCIÓN Nº 11

ÁREA: RETRIBUCIONES

ACCIÓN: Regular una política retributiva igualitaria.

	Inicio	Finalización*
Fecha	01-03-2021	01-03-2025

Objetivos

- Garantizar que se sigue una política retributiva igualitaria.
- Reducir en la medida de lo posible la brecha salarial, si la hubiera.
- Asegurar que los criterios retributivos cumplen con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

Descripción Medidas

- Implantar pirámides salariales, acorde a valía e implicación del trabajador, que tengan en cuenta Categoría y Salarios en función de las diferentes secciones, responsabilidades, valía y antigüedad. Se comenta que la mera antigüedad no tiene porque implicar mayor salario pues la implicación y valía no siempre va acorde con la antigüedad. Estas pirámides salariales SIEMPRE, serán aplicables indiferentemente del sexo del trabajador/a.
- Se realizan, en el centro de Cadrete evaluaciones de competencias anualmente, pues eso un requisito de la ISO.

Mecanismos de seguimiento y evaluación.
Indicadores

- Informe cuantitativo análisis pirámides salariales y evaluación de competencias en el centro de Cadrete.

Personal a quien va dirigida la acción

- Toda la plantilla.

Personal responsable

- Departamento de Recursos Humanos, Gerencia en Cadrete y en Muel Gerencia y personal por determinar.

Mecanismos de difusión. Comunicación

- Mesa de Igualdad.

Comentarios

9. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN METAL APOTHEKA, S.A.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En este contexto se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto 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, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

METAL APOTHEKA, S.A., a través del compromiso de la dirección de la empresa que se recoge en el Anexo I se compromete a fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran dicha organización.

La Dirección de la Empresa se compromete a que todas las personas trabajadoras conozcan la existencia del presente Protocolo.

Las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que las actitudes de acoso sexual y por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, por lo que no permitirán ni tolerarán el acoso sexual ni por razón de sexo en el trabajo, comprometiéndose a asegurar que su personal empleado disfrute de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de esta empresa.

Así esta organización determina rechazar el acoso de raíz, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o el ofensor ni cual sea su rango jerárquico.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo tiene por objeto regular la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo aquellas medidas necesarias para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en esta Institución, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanciones internas y sus garantías en caso de que se produzca este tipo de acoso asegurando que todo su personal conozca la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento que se establezcan derivados de este protocolo.

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de METAL APOTHEKA, S.A., así como a cualquier persona que preste en esta empresa sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

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.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo se relacionan las siguientes conductas:

<u>Conductas verbales</u>

-Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
-Comentarios sexuales obscenos.
-Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
-Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
-Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
-Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.…) de contenido sexual y carácter ofensivo.
-Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
-Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
-Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales

-Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
-Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
-Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
-Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico

-Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc….) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
-Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
-Tocar o rozar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

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.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo se relacionan las siguientes conductas:

-Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
-Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
-Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
-Utilización de humor sexista.
-Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
-Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
-Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
-Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

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

4. MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

METAL APOTHEKA, S.A. llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el presente Protocolo.

Como primera medida de difusión, la empresa entregará el Protocolo acordado a toda su plantilla.

A tal efecto, su entrada en vigor se anunciará por correo electrónico y vía whatsapp, quedando, asimismo, disponible en el tablón de anuncios para todas las personas trabajadoras para tener un acceso a la documentación en todo momento.

Este documento quedará además incluido en el manual del empleado.

Igualmente, se remitirá un comunicado a los/as responsables de cada departamento recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un clima laboral adecuado y libre de comportamientos indeseados que puedan ser constitutivos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

En cualquier caso, es responsabilidad de cada persona, con independencia de su puesto y categoría profesional, el adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso denunciando, al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse.

La Dirección de Personal promoverá la utilización del procedimiento de actuación entre las personas trabajadoras.

Además, en METAL APOTHEKA, S.A. se pone a disposición de todo el personal de la plantilla los contactos donde poder pedir información a este respecto, en el que se pueden realizar consultas online, obtener información y recibir asesoramiento. Información recogida en el Anexo IV.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UN CASO DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

A. Principios y Garantías del proceso.

Durante el procedimiento se buscará la agilidad y rapidez en la resolución del mismo otorgando credibilidad y protección de la intimidad, confidencialidad, respeto y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las personas implicadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima ante posibles represalias y en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la persona afectada.

METAL APOTHEKA, S.A. se compromete a realizar un seguimiento y registro de todas las denuncias existentes en la empresa para garantizar un control adecuado de estos hechos y lograr una mayor eficacia del procedimiento.

En todo el proceso se deberá mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona denunciada. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma. Toda persona que participe en el procedimiento deberá firmar el documento que se recoge en el Anexo II.

El presente procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.

Toda información se tratará con carácter reservado y será confidencial.

Se redactarán actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren garantizando total confidencialidad. Deberán estar firmadas por los intervinientes y éstas quedarán en poder del departamento de recursos humanos.

Se informará en todo momento del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas.

B. Fases del procedimiento.

Fase 1. Comunicación y asesoramiento

Toda persona trabajadora de METAL APOTHEKA, S.A., que perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la persona afectada o cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito de la Comisión de Igualdad o de cualquier persona integrante de la misma para que le informe de las posibles actuaciones para llevar a cabo. Estarán disponibles para ello:

- Centro de Cadrete: los buzones de RRHH, y el correo electrónico de RRHH (rrhh@metalapotheka.com).
- Centro de Muel: Se habilitará un buzón opaco, habilitado en vestuarios o bien, vía mail, a la dirección igualdad@metalpintura.com.

  Se implantan ambos medios de comunicación para evitar la brecha tecnológica que puede haber dado que, probablemente, no todos nuestros trabajadores tienen o manejan correctamente Internet. A estos medios solo tendrá acceso la persona responsable de gestionarlo para dotar de privacidad y proteger el derecho al honor de la presunta víctima antes de iniciar el procedimiento pertinente

En el plazo de cinco días laborables como máximo, la persona del departamento de recursos humanos en que la Comisión de Igualdad delegue y que forma parte de la misma, deberá valorar la consistencia de la denuncia y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluso la de apertura de la siguiente fase.

• Si la persona afectada decide no presentar denuncia y la persona encarga del desarrollo de esta primera fase, a partir de la información recibida, considera que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se cerrará y archivará el caso, informando a la Comisión de Igualdad.

• Si la persona afectada decide no presentar denuncia y la persona encarga del desarrollo de esta primera fase, a partir de la información recibida, considera que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso, lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que se adopten las medidas oportunas o las actuaciones que se consideren necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.

• Si la persona afectada decide presentar denuncia, la persona encargada del desarrollo de esta primera fase le ofrecerá asesoramiento y apoyo para redactar la denuncia y se iniciará la siguiente fase del procedimiento.

Fase 2. Denuncia e investigación

La investigación se iniciará a partir de la denuncia realizada por la persona afectada dirigida a la Comisión de Igualdad y se entregará a cualquier persona de la misma.

La denuncia se tiene que presentar por escrito conforme al modelo que se recoge en el Anexo III.

A partir de ahí, y en el plazo de 1 día laborable se procederá al nombramiento de la Comisión de Valoración.

La composición de la Comisión de Valoración será comunicada a la persona solicitante en el plazo máximo de 1 día laborable desde su nombramiento.

La Comisión de Valoración, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, y en un plazo como máximo de 3 días laborables, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo el plazo de 5 días laborables para contestar a la misma.

La Comisión de Valoración es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase (comunicado, documentos aportados por la persona afectada y por la persona denunciada, resumen de entrevistas, informes, etc.).

Fase 3. Resolución

En el plazo máximo de veinte días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Valoración finalizará la investigación, procediendo a la resolución del caso.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, se procederá al archivo de la denuncia, comunicándolo a la persona afectada y a la persona denunciada.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, la Comisión de Valoración elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se tienen que hacer constar, la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación, con valoración de la gravedad de la conducta, contemplando la posible existencia de circunstancias agravante la reincidencia en la conducta de acoso, la subordinación de la víctima respecto a la persona agresora, la especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de edad, discapacidad, etc., e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, lo que se trasladará a los efectos oportunos a la Dirección de la empresa a quien corresponderá, en su caso, incoar la actuación disciplinaria.

La Empresa se reserva el derecho a adoptar las acciones disciplinarias apropiadas, incluido el despido para el caso de faltas muy graves, frente al trabajador/a que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

Asimismo, en caso de demostrarse que una queja o denuncia, por parte de un empleado/a que manifiesta ser objeto de este tipo de acoso es maliciosa y falsa, podrá imponerse, al empleado/a que la hubiere realizado, la sanción que se considere adecuada de conformidad con la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecido por el Convenio Colectivo de aplicación y normativa laboral.

La Comisión de Valoración notificará el informe resultado de la investigación a la Comisión de Igualdad que deberá ser informada de la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

La Empresa se reserva el derecho a adoptar las acciones disciplinarias apropiadas, incluido el despido para el caso de faltas muy graves, frente al trabajador/a que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Asimismo, en caso de demostrarse que una queja o denuncia, por parte de una trabajadora o un trabajador que manifiesta ser objeto de acoso sexual y/o por razón de sexo es maliciosa y falsa, podrá imponerse, a la trabajadora o trabajador que la hubiere realizado, la sanción que se considere adecuada de conformidad con la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecido por el Convenio Colectivo de aplicación y normativa laboral.

Por tanto, podrán adoptarse las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que, además, puedan resultar pertinentes en casa caso.

C. Órganos intervinientes en el Procedimiento de Actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad delegará en la persona del departamento de recursos humanos que, a su vez, forma parte de la Comisión de Igualdad el desarrollo de la fase 1 del procedimiento, quien tendrá las siguientes competencias en materia de acoso:

Se encargará de informar, asesorar y acompañar en todo el proceso a la persona afectada; proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas; entrevistarse con la persona afectada, con el presunto agresor (siempre por separado), reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, y reportar a la Comisión de igualdad el informe preliminar con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.

Para el desarrollo de la Fase 2, se constituirá para llevar a cabo la investigación una Comisión de Valoración entre las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, incluida la persona del departamento de recursos humanos que ha llevado a cabo la Fase 1. Comisión de Valoración que llevará a cabo la investigación.

D. Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en función del riesgo y/o daño a la persona acosada, una vez se haya iniciado el procedimiento y hasta el cierre del mismo y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

METAL APOTHEKA

PERSONA OBJETO DE POSIBLE ACOSO SEXUAL (A.S.) O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (A.P.S.)

CUALQUIER PERSONA QUE ADVIERTA UNA POSIBLE CONDUCTA DE A.S. O A.P.S.

CONTACTAR CON COMISIÓN DE IGUALDAD

LA PERSONA NO QUIERE INTERPONER DENUNCIA Y NO SE APRECIA EVIDENCIAS DE A.S. O A.P.S. POR LA PERSONA ENCARGADA DE LA FASE 1

ARCHIVO

LA PERSONA NO QUIERE INTERPONER DENUNCIA Y SE APRECIAN EVIDENCIAS DE A.S. O A.P.S. POR LA PERSONA ENCARGADA DE LA FASE 1

PONER EL CASO EN CONOCIMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

LA PERSONA SÍ QUIERE INTERPONER DENUNCIA Y SE APRECIAN EVIDENCIAS POR LA PERSONA ENCARGADA DE LA FASE 1

ELABORAR LA DENUNCIA ESCRITA Y REMITIR A LA COMISIÓN DE IGUALDAD

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE VALORACIÓN E INVESTIGACIÓN DEL CASO

METAL APOTHEKA

6. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose el acoso sexual falta laboral muy grave y el acoso por razón de sexo podrá ser considerado como una falta grave o muy grave según las circunstancias del caso.

La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente y a lo regulado en el convenio colectivo aplicable.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre las personas que participen en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Ante los casos en los que la Comisión de Valoración no pueda dictaminar la existencia o ausencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, propondrá en su informe de valoración a la Comisión de Igualdad, las medidas o actuaciones necesarias para garantizar un entorno de trabajo digno y saludable.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad realizará una memoria anual de las actividades realizadas y asuntos atendidos, desagregados por sexos, con el número de intervenciones realizadas cada año, el tipo de acoso, proceso y medidas adoptadas, preservando la intimidad de las personas afectadas.

8. PLAZO DE VIGENCIA

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca la propia Comisión de Igualdad.

Si hay una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, los y las firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

9. APROBACIÓN

El presente protocolo se aprueba con la firma de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y entrará en vigor a la firma.

En Zaragoza, a 17 de febrero de 2021

ANEXO I

Compromiso de la empresa METAL APOTHEKA, S.A.

METAL APOTHEKA, S.A. hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, METAL APOTHEKA, S.A. declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, METAL APOTHEKA, S.A. se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso METAL APOTHEKA, S.A. exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, METAL APOTHEKA, S.A. se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Habilitar en el tablón de anuncios la concienciación acerca del mobbing, en qué consiste (para dejar claro el tema de lo que es y lo que no es),consecuencias laborales y jurídicas tanto para los acosadores como la víctima.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en este compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal de los trabajadores de la empresa.

En Zaragoza, a 17 de febrero de 2021.

ANEXO II

Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el procedimiento de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

Don/Doña_____, habiendo sido designado por METAL APOTHEKA, S.A. para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesta su compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declara que ha sido informado por METAL APOTHEKA, S.A. de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Zaragoza, a_____de_____de _____

Firmado:

ANEXO III

A/A COMISIÓN DE IGUALDAD EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE METAL APOTHEKA, S.A.

SOLICITO EL INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO	

TIPO DE ACOSO

Acoso Sexual	
Acoso por razón de sexo	

DATOS DENUNCIANTE
Nombre y Apellidos:
NIF:
Centro de trabajo:
Teléfono de contacto:

DATOS PERSONA AFECTADA
Nombre y Apellidos:
NIF:
Centro de trabajo:
Teléfono de contacto:

TESTIGO 1
Nombre y Apellidos:
NIF:
Centro de trabajo:
Teléfono de contacto:

TESTIGO 2
Nombre y Apellidos:
NIF:
Centro de trabajo:
Teléfono de contacto:

FECHA DE LOS HECHOS
DESCRIPCION DE LOS HECHOS

FECHA ENTREGA SOLICITUD: _____

Firma denunciante: Firma de la persona que recibe la denuncia:

Anexo IV

Recursos de Información Estatal

SERVICIOS TELEFÓNICOS

Servicios gratuitos disponibles las 24 horas

- **016** – Servicio de información y de asesoramiento jurídico, telefónico y on line, a las mujeres víctimas de violencia de género. Delegación de Gobierno para la Violencia de Género.
- **900 191 010**- Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- **112** -Servicio de Atención de Urgencias y Emergencias.

PÁGINAS WEB

- Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud:

http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02_t03.htm

- Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad (Apartado violencia de género). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:

http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm

- Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (W.R.A.P.). Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:

http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action

A través de este enlace, se puede acceder directamente a la web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género con modalidad Google Maps, que agiliza la búsqueda de recursos (policiales, judiciales, información, atención y asesoramiento) que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía y de las víctimas de violencia de género.

- Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo General del Poder Judicial.

http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia_domestica_y_de_genero

6.SISTEMA DE EVALUACIÓN

- **Evaluación de resultados. Indicadores**

La comisión permanente de Igualdad evaluará semestralmente el nivel de ejecución del Plan de Igualdad, a través del número total de acciones implantadas, la consecución de los objetivos planteados y en su caso, otros efectos no previstos del Plan de Igualdad. Así mismo evaluará el proceso y el impacto conforme a los parámetros siguientes:

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa. Las áreas de intervención a evaluar serán: Área de selección y contratación, Área de Clasificación profesional, Área de Formación, Área Promoción profesional, Área de Condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), Área de Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista, Área de Retribuciones, Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Efectos no previstos del Plan en la empresa.

- **Evaluación de proceso**

- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

- **Evaluación de impacto**

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución de segregación vertical
- Disminución de segregación horizontal
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

METAL APOTHEKA

7.CALENDARIO

	Periodos							
	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
ACCIONES PREVISTAS	**I**	**II**	**I**	**II**	**I**	**II**	**I**	**II**
Reducir diferencia de número de candidaturas de mujeres	X		X		X		X	
Utilización de lenguaje no sexista	X		X		X		X	
Revisión de clasificación profesional por sexos	X		X		X		X	
Promover la formación de mujeres en rama metal	X		X		X		X	
Promover la formación en materia de igualdad a las personas que componen la comisión de igualdad	X		X		X		X	
Promover el acceso a la formación en igualdad de condiciones.	X		X		X		X	
Promover la promoción interna	x			X		X		X
Revisión de categorías profesionales, puestos y tareas realizadas		X		X		X		X
Difusión e Información de los derechos de conciliación.		X		X		X		X
Fomentar la contratación de mujeres en aquellas secciones en que estén subrepresentadas.		X		X		X		X
Regular una política retributiva igualitaria.		X		X		X		X
Protocolo		X		X		X		X

8.PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

La negociación del presente plan de igualdad se ha llevado a cabo por una comisión negociadora paritaria en la que han intervenido tres representantes de la empresa y tres representantes legales de las personas trabajadoras.

9.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

COMPOSICIÓN

Nombre, cargo y departamento de las personas que componen la Comisión Permanente de Igualdad:

	CARGO	DEPARTAMENTO
Por la Empresa		
D. DAVID NAVASCUES PAUL	GERENTE	GERENCIA MUEL
Dña: ISABEL FERNANDEZ MIRALBES	RRHH Y PRL	RRHH Y PRL
Dña: CLAUDIA MARCELA AVENDAÑO SEVILLA	RESP. CALIDAD	CALIDAD
Por la parte social		
Dña: SERGIO DELMAS VIÑUALES	ENCARGADO CORTE	CORTE
Dña: Mª EUGENIA CALVO SIMON	TRANSPORTISTA	A. EXPEDICIONES
Dña: PAULA RODRIGUEZ CASAS	RESP. LOGISTICA	LOGISTICA MUEL

FUNCIONAMIENTO

a) Reuniones.

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, las reuniones de la Comisión de Igualdad tendrán una periodicidad semestral. Los miembros de la Comisión deberán ser preavisados con una antelación mínima de 7 días de la convocatoria de las reuniones.

En el caso de que la Comisión de Igualdad deba reunirse con carácter extraordinario será convocada con el preaviso mínimo que exija la urgencia del objeto de la convocatoria.

b) Funciones

- Promover la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.
- Definir los plazos de ejecución de las acciones y de las medidas a llevar a cabo.
- Ser informada de los procesos de selección, formación, promociones, medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Conocer las denuncias relativas a acosos sexual o acoso por razón de sexo.
- Promover medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación de la aplicación del plan de igualdad.
- Realizar la difusión del plan de Igualdad a toda la plantilla.
- Promover medidas de sensibilización de la plantilla en materia de igualdad.
- Solventar las posibles discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

c) Sustituciones

Las personas integrantes de la Comisión de Igualdad podrán ser sustituidas por otras personas, siempre manteniendo el carácter paritario de la misma y respetando en la medida de lo posible una composición equilibrada entre mujeres y hombres, en los siguientes casos:

- En el caso de que alguna persona que forme parte de la misma decida renunciar.
- En el caso de que alguna persona que forme parte de la misma cause por los motivos que fueran baja en la misma.

d) Actas

De cada reunión se levantará un acta en la que se hará constar los temas tratados y los acuerdos alcanzados.

e) Confidencialidad

Todas las personas que componen la Comisión de Igualdad se obligan a tratar con confidencialidad cualquier información, datos y documentos de los que conozcan o se haga uso en el desarrollo de sus funciones.

METAL APOTHEKA

10.ASIGNACIÓN DE UNA PESONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	**ISABEL FERNÁNDEZ MIRALBÉS**
Cargo:	**RRHH Y PRL**
Departamento:	**RRHH Y PRL**

11.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Ante posibles obstáculos o dificultades en la implantación del presente plan de igualdad detectados por la Comisión Permanente de Igualdad, ésta se reunirá de forma extraordinaria con el preaviso mínimo que exija la urgencia del objeto de la convocatoria, para realizar los ajustes pertinentes, adoptar medidas correctoras si fuera necesario o solventar las posibles discrepancias en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, incluyendo la modificación del presente Plan de Igualdad, para lo que se requerirá mayoría de la representación de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras.

De cada reunión se levantará un acta en la que se hará constar los temas tratados y los acuerdos alcanzados.

En Zaragoza, a 1 de marzo de 2021.

Firmas:

ISABEL FERNÁNDEZ

CLAUDIA AVENDAÑO

M.E.CALVO

SERGIO DEZMAS

PAOLA

D. NAVARCOÉS