

GRUPO ALUMINIOS DE PRECISIÓN, S.L.U.



**I PLAN DE IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES
2021-2024**

ÍNDICE

1. INICIOS Y CIRCUNSTANCIAS ACTUALES DE LA EMPRESA GRUPO ALUMINIOS DE PRECISIÓN S.L.U.
2. RESPONSABILIDADES Y COMPROMISO
3. INTRODUCCIÓN
4. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA
 - 4.1 NORMATIVA INTERNACIONAL
 - 4.2 NORMATIVA EUROPEA
 - 4.3 NORMATIVA NACIONAL
 - 4.4 NORMATIVA AUTONÓMICA
5. APROXIMACIÓN TERMINOLÓGICA
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN:
7. DIAGNOSTICO CUANTITATIVO
8. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO
 - A. CULTURA DE LA EMPRESA
 - B. SELECCIÓN
 - C. FORMACIÓN
 - D. PROMOCIÓN
 - E. POLITICA SALARIAL
 - F. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN
 - G. COMUNICACIÓN
 - H. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL
 - I. REPRESENTATIVIDAD
 - J. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - K. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL
 - L. MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN
 - M. CONVENIO COLECTIVO
9. EL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES ES... OBJETIVOS
10. ÁREAS DE TRABAJO
11. MEDIDAS
12. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL.

1. INICIOS Y CIRCUNSTANCIAS ACTUALES DE LA EMPRESA GRUPO ALUMINIOS DE PRECISIÓN S.L.U.

Fundada en febrero de 2007, desde el inicio de su actividad hasta la actualidad, **Grupo Aluminios de Precisión S.L.U.** se ha configurado como un proveedor de servicios integral, ofreciendo a sus clientes la completa gestión en la elaboración de materiales de aluminio, desde su diseño y desarrollo hasta la construcción de los mismos.

Fruto de ello, su expansión nacional e internacional ha sido más que notable en poco más de 10 años, estando presente en mercados tan esenciales y diversos como Medicina, Ingeniería Mecánica, Vehículos Industriales, Automoción, Energía, Defensa, Minería, Motores Industriales y afines, además de un largo etcétera.

Ubicada en el Polígono Industrial de Villalonquéjar, al norte de **Burgos**, la empresa se enmarca dentro de una extensión de 42000 m², englobando desde oficinas para el trabajo administrativo y de gestión hasta la fábrica productiva, que cuenta con las más modernas tecnologías.

Esta situación geográfica le permite acceder a importantes rutas comerciales no solo por tierra, mediante autovías que la comunican con grandes ciudades como Madrid, Bilbao, Zaragoza, Valladolid, Gijón o Santander, sino también aprovechar otros medios de transporte aéreo y marítimo disponibles en muchas de ellas, imprescindibles para atender las demandas del mercado internacional.

Se pretende adaptar dicho Plan a las características y necesidades de Grupo Aluminios de Precisión S.L.U. y del entorno laboral en que se sitúa.

2. RESPONSABILIDADES Y COMPROMISO

La empresa Grupo Aluminios de Precisión S.L.U. ha considerado, desde el mismo momento de su creación, la atención a las personas que en ella trabajan como un elemento primordial en su día a día. De hecho, desde la Dirección se concibe a los recursos humanos como el punto básico fundamental sobre el que construir el proyecto empresarial.

Consecuencia de ello, dentro de los objetivos estratégicos que conforman la *misión* de la empresa se encuentra el llevar a cabo procesos de mejora continua reflejados en multitud de iniciativas orientadas a posibilitar y conseguir la **Igualdad de Oportunidades y la Conciliación** de la vida profesional y personal de todos los trabajadores que la integran.

Así, el presente Plan de Igualdad y Conciliación manifiesta el absoluto compromiso con las áreas que en él se evalúan y regulan, haciendo hincapié sobre todo en el principio de *igualdad efectiva entre hombres y mujeres* en cuanto a su labor profesional, comprendiendo este factor desde el acceso mismo al puesto de trabajo hasta la Prevención de Riesgos Laborales.

Como **objetivos** a conseguir se encuentran la ausencia total de discriminación por razón de sexo, pero también por otros motivos como raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Se busca, por tanto, la eliminación de obstáculos y barreras y la equiparación de derechos y oportunidades en los ámbitos de captación y selección de personal, clasificación y formación profesional, retribución y posibilidades de progreso dentro de la empresa. De esta forma, garantizaremos que las decisiones sobre estos aspectos han sido tomadas en función de méritos objetivos que se corresponden con los principios de la empresa.

Por tanto, la Dirección de Grupo Aluminios de Precisión S.L.U., conjuntamente con los miembros de las Representaciones Legales de los trabajadores, muestran su firme compromiso para seguir mejorando e implementando acciones orientadas a conseguir la Igualdad de Oportunidades y la Conciliación de la vida personal y profesional, en la medida en que las peculiaridades de la actividad profesional que se desarrolla lo permitan, y siendo en todo momento conscientes de que, mediante el logro del equilibrio profesional y personal del recurso más importante de la empresa, el humano, incrementaremos la competitividad, productividad y eficiencia de la compañía.

3. INTRODUCCIÓN

El derecho a la no discriminación por razón de género fue recogido ya en 1948, a través de la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), pero hubo que esperar hasta 1979 para que su Asamblea General aprobara la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El Estado Español ratificó dicha convención cuatro años más tarde, en 1983. Y de forma posterior, en 1993, se aprueba la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, comprometiéndose los estados firmantes a tomar las medidas necesarias en los ámbitos político, social, económico y cultural, para garantizar a las mujeres la igualdad de derechos, condiciones y libertades respecto a los hombres.

Hubo que esperar, todo esto, pese a que la Constitución Española, aprobada en 1978, recoge en su artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer

discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Se van dando pasos, para esa igualdad real entre hombres y mujeres. Por ello, y ya en plenos albores del siglo XXI, para avanzar en este derecho se desarrolla una amplia normativa de aplicación tanto europea como nacional y autonómica, en la que se fundamenta jurídicamente el concepto de igualdad entre géneros y sus implicaciones. Y a estas iniciativas legislativas hay que sumar la sinergia de la comunidad internacional, a través del Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que incluye como uno de sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030) el Objetivo 5, garantizar la igualdad de género, como reto mundial que requiere la colaboración de los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y los ciudadanos y ciudadanas por igual, para asegurar que dejaremos un planeta mejor a las generaciones futuras.

Para que todo esto no acabe siendo papel mojado y contribuir a garantizar este derecho fundamental, cómo ha de ser entendido el derecho a la igualdad y cuándo efectivamente se produce un trato igual entre iguales y cuándo desigual entre los mismos iguales, la profusa normativa alcanza todas sus dimensiones y facetas sociales, educativas, económicas, culturales... y, por supuesto, laborales. En España está la Ley Orgánica 3/2007, Ley de Igualdad, y el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto Ley 6/2019, dejan constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades que sea por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y para ello, entre otras acciones y desarrollo legislativo, se deben elaborar planes de igualdad en las empresas. Y esta es la razón de este texto.

4. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

Se realiza en este punto una **justificación legislativa** en la que avanzaremos a lo largo de diferentes niveles de concreción, desde el más amplio, el internacional, hasta el más cercano a la realidad de la empresa, el autonómico. Con ello se pretende dotar de mayor legitimidad teórica a los subsiguientes epígrafes que integran el presente Plan de Igualdad.

4.1 NORMATIVA INTERNACIONAL

El derecho a la no discriminación por razón de sexo fue recogido ya en 1948, a través de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas. Este mismo ente, en su Asamblea General de 1979, consiguió gracias a la

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

El Estado Español ratificó dicha convención cuatro años más tarde, en 1983. De forma posterior, en 1993, se aprueba la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, comprometiéndose los estados firmantes a tomar las medidas necesarias en los ámbitos político, social, económico y cultural, para garantizar a las mujeres la igualdad de derechos, condiciones y libertades respecto a los hombres.

4.2 NORMATIVA EUROPEA

A nivel de Comunidad Europea encontramos igualmente legislación concerniente a la igualdad entre sexos. Se citan a continuación en orden cronológico.

- La **Directiva 76/207/CEE**, aprobada por el Consejo de Europa en 1976, *“contempla la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo y, en las condiciones previstas en el apartado 2, a la seguridad social. Este principio se llamará en lo sucesivo «principio de igualdad de trato»”*.
- El **Tratado de Ámsterdam**, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, firmado en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997, aboga en su artículo 118 por *“la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo”*.
- En la misma línea tenemos la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, proclamada conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea el 7 de diciembre de 2000 en Niza. Revisada el 12 de diciembre de 2008 en Estrasburgo, de forma previa al Tratado de Lisboa, resulta legalmente vinculante entre los estados firmantes, y en su artículo 23 prevé la igualdad entre mujeres y hombres de la siguiente forma: *“La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”*.
- Por su parte, los artículos 20 y 21 de la **Directiva 2004/113/CE** disponen, respectivamente, que el trato discriminatorio por razón de sexo está absolutamente prohibido y que, de producirse, las personas que lo sufran deberán contar con los medios de protección jurídica adecuados.
- De forma más reciente tenemos la **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

4.3 NORMATIVA NACIONAL

- Partimos de la **Constitución Española de 1978**, que en su artículo 14 expresa que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.
- En la misma normativa, su **artículo 35** hace referencia al trabajo, manifestando que *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.
- Tal es la importancia que merece la igualdad de sexos que en 2007 se promulga la **Ley Orgánica 3/2007**, que en su artículo 1 define su objeto como *“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley 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”*.
- El **artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores** estipula que *“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”*.
- A efectos de equiparación en el marco salarial, el **artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores** expone que *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su

desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

- También a partir de la **Ley Orgánica de 2007** se modifica el artículo 85 del citado Estatuto, incluyendo que *“sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores”.*
- La publicación del **Real Decreto-Ley 6/2019**, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad:

1. Alteró su **artículo 45.2.**, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras a elaborar y aplicar un plan de igualdad. Dicha obligación entra en vigor de forma paulatina, siendo las empresas de más de 100 trabajadores/as las obligadas desde marzo de 2020 hasta marzo de 2021. La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.»

2. Dispuso importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad.

3. Estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad.

4. Finalmente, ordenó al Gobierno (por medio del nuevo **artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**) llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

- La publicación del **Real Decreto-Ley 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia el precepto anterior.
- El **Real Decreto- Ley 902/2020**, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, entrará en vigor el 14 de octubre de 2021 con el objeto de establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito, para ello establece normas sobre el Registro retributivo y el concepto y contenido de la Auditoría retributiva (Capítulo III, Sec. 1ª y 2ª, Art.5, 6 , 7 y 8).

4.4 NORMATIVA AUTONÓMICA

Castilla y León, región en la que se encuentra nuestra empresa, posee las siguientes normativas en materia de igualdad laboral:

- **Ley 1/2003**, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León. Entre sus objetivos se encuentran:
 - ✓ Favorecer la igualdad de oportunidades para la mujer en el acceso al empleo, la cultura y la formación en general, mediante la adecuada planificación de las actuaciones.
 - ✓ Implicar a todas las entidades públicas y privadas en la realización de programas para el fomento de la igualdad e integración de la mujer.
 - ✓ Desarrollar actuaciones que hagan visible la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.
 - ✓ Sensibilizar a la población de la Comunidad de Castilla y León sobre el beneficio social de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - ✓ Fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional.
 - ✓ Promover la constitución de asociaciones que tengan entre sus fines avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.
 - ✓ Impulsar de forma específica la promoción económica, social y cultural de las mujeres del ámbito rural.
 - ✓ Prevenir situaciones de violencia contra las mujeres, a través de la promoción de la igualdad.
 - ✓ Impulsar una política de atención integral a las mujeres maltratadas y otras mujeres con necesidades especiales por razón de género.
 - ✓ Eliminar aquellas manifestaciones de discriminación y desigualdad que sean detectadas en nuestra Comunidad.
- **Ley 7/2007**, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León: modifica aspectos relativos a la violencia de género.

Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y contra la Violencia de Género (2013-2018): profundiza en la Comunidad y sus características, con vistas a conseguir que la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres sea una realidad en la sociedad de Castilla y León.

5. APROXIMACIÓN TERMINOLÓGICA

Realizaremos en este apartado un acercamiento a los conceptos inherentes a la igualdad de sexos, presentes en la legislación descrita en el apartado previo, con el objetivo de ilustrar y facilitar la comprensión de los sucesivos puntos del Plan de Igualdad.

- **Discriminación directa e indirecta:** acudimos al artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, en sus apartados 1, 2 y 3.
 - Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
 - Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
 - En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** encontramos sus definiciones en el artículo 7, apartados 1, 2, 3 y 4, de la Ley Orgánica 3/2007.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- **Discriminación por embarazo o maternidad:** el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007 hace referencia explícita a ello.
 - Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Igualdad de remuneración por razón de sexo:** acudimos en esta ocasión al Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28.1.
 - Se refiere a la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- **Igualdad y conciliación:** el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, en sus puntos 1, 2 y 3, indica:
 - Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- El permiso y la prestación por maternidad, se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- **Indemnidad frente a represalias:** el artículo 9 del citado texto legal expone:
 - También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** dispuestas en el artículo 10 de la Ley Orgánica 3/2007.
 - Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- **Acciones positivas:** acudimos al artículo 11.1 y 11.2 de la Ley Orgánica 3/2007.
 - Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
 - También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.
- **Tutela judicial efectiva:** explicada en el artículo 12 de la misma Ley Orgánica, en sus tres subapartados.
 - Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
 - La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
 - La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en GAP, para todas las trabajadoras y trabajadores, mandos y directivos, así como las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal, en todos y cada uno de los departamentos, áreas y actividad de trabajo.

Este plan ha sido negociado con la representación legal de las personas trabajadoras creando para ello una comisión paritaria denominada Comisión de Igualdad encargada de negociar y aprobar el diagnóstico de situación, así como las medidas destinadas a mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

En caso de discrepancias sobre el cumplimiento o incumplimiento, se acudirá a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos previa intervención de la comisión paritaria correspondiente.

Vigencia:

El periodo de vigencia del Plan será desde la fecha de firma hasta el 31/12/2024 y será inscrito en el registro público, a estos efectos se considerará Registro de Planes de Igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Seguimiento y evaluación:

Se establecen periodos de seguimiento de las medidas implementadas con carácter semestral, sin perjuicio de las revisiones que deban efectuarse cuando concurren las circunstancias recogidas en el artículo 9. 2 del Capítulo III del Real Decreto-ley 901/2020 y de la evaluación final.

Las personas encargadas del seguimiento y evaluación del Plan serán las que componen la Comisión de Igualdad vigente o las designadas por éstas.

7. DIAGNOSTICO CUANTITATIVO

El diagnóstico de situación, que ha servido de base para la elaboración del Plan, ha consistido en una recopilación exhaustiva de datos sobre el equipo humano -la plantilla- y sobre las políticas de empleo de la empresa para identificar los ámbitos prioritarios de actuación conociendo la realidad. Igualmente, hemos tenido en cuenta tanto datos cuantitativos como cualitativos, entre los que se incluye la explotación de datos obtenidos de una encuesta dirigida a todos/as los/as trabajadores/as.

CONCLUSIONES GENERALES

Características de la plantilla:

Alta masculinización

La plantilla se compone de un total de 147 personas, de las cuales, 10 son mujeres y 137 son hombres. En términos porcentuales, la plantilla masculina supone un 93,2% frente al 6,8% que supone la femenina por lo que nos encontramos ante una empresa altamente masculinizada, desde su origen en 2007, como es habitual en el sector del metal y, más particularmente, en las actividades de fundición.

Distribución de la plantilla por edades. La mayoría, entre los 30 y 45 años

El 51,7%, un poco más de la mitad de la plantilla, tiene entre 30 y 45 años. Por sexo, la mayor parte de los hombres cuenta con una edad entre los 30 y 45 años, concretamente el 49%. La siguiente franja, la que corresponde a 46 y más años, alcanza el 38,8%. Tan solo 8 hombres, lo que representa el 5,4%, tienen entre 20 y 29 años. No hay ningún trabajador menor de 20 años. Con respecto a las mujeres trabajadoras: 6 de ellas, lo que representa un 4,1% sobre el total, cuentan con 46 o más años; y las 4 restantes (2,7%) tienen entre 30 y 45 años. Destaca que no hay ninguna trabajadora menor de 30 años y que la edad media de éstas es superior a la de los hombres.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato. Contratación indefinida

Por tipo de contrato, en GAP predomina la contratación indefinida. Todas las mujeres (6,8%) y el 78,9% de los hombres del total de la plantilla se encuentran bajo esta modalidad. El resto de hombres (20 de un total de 147 trabajadores/as) cuenta con un contrato temporal y 1 más, con contrato de formación dual. Con respecto a la parcialidad de los contratos, en esta plantilla es prácticamente inexistente, tan solo una mujer se encuentra contratada a tiempo parcial, concretamente como ordenanza.

Distribución de la plantilla por antigüedad. Más estabilidad en la plantilla femenina

Existe más estabilidad entre la plantilla femenina que entre la masculina. El 80% de las personas con sexo femenino (8 del total de 10 en plantilla) se reparte a partes iguales entre las bandas de antigüedad de 6 a 10 años (4 de ellas) y de más de 10 años (otras 4). Los puestos que se encuentran ocupados por mujeres fluctúan menos. En cuanto a los hombres, los porcentajes mayoritarios de antigüedad se sitúan por igual en las bandas de edad comprendidas entre los 6 a 10 años y de 1 a 3 años, con un porcentaje del 23,8% (lo que equivale igualmente a 35 trabajadores) sobre el total. Solo un 15,7% (lo que supone 23 trabajadores) cuenta con una antigüedad superior a 10 años. El 13,6% de hombres (lo que equivale a 20 trabajadores) tiene una antigüedad inferior a 6 meses, coincide con la contratación temporal de personas que acceden a taller.

Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico.

Por categorías profesionales, el mayor porcentaje de trabajadores/as se encuentra en la categoría de Oficial 3ª, en la categoría inferior dentro de la empresa, y en la que se encuentran tanto hombres, que alcanza el 56,46% (lo que equivale a 83 varones de los 147 total de la plantilla); como de mujeres, el 2,72% (lo que equivale a 4 mujeres). En el caso de los hombres, la siguiente categoría con más presencia sería la de Oficial 1ª, con un 16,3% de los trabajadores, seguida de la de Oficial de 2ª con un 6,8%.

Por otro lado, también destaca que todos los directivos (director general, director financiero, director de la oficina técnica, director de producción y jefe de planta) y casi todas las jefaturas intermedias (dirección de calidad -2, y prevención de riesgos laborales) son hombre, menos 2 mujeres (logística) que representan tan solo 1,36% del total de la plantilla, lo que quiere decir que de 147 personas solo 2 jefaturas intermedias están ocupadas por mujeres y no existe representación femenina en mandos superiores.

Tampoco existen mujeres en las categorías de Administrativo/a, Analista y solamente 1 mujer en la categoría de Oficial 1ª. En la categoría de técnicos/as, las cifras cuantitativas de género se asemejan (3 son ocupados por mujeres y 4 por hombres).

Igualmente, tampoco existe representación femenina en dirección general y en los departamentos comercial, mantenimiento, calidad y prevención de riesgos. Solo hay mujeres en el departamento financiero (2 mujeres), en la oficina técnica (1) y el resto (7 del total) en producción.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales.

Tampoco existen mujeres en las categorías de Ingeniería y Licenciatura, Delineante 2ª, Analista 2ª, Oficial 2ª y Auxiliar de laboratorio. En la categoría de Oficial 3ª, la inferior dentro de GAP, está el 55,1% de los hombres (81) y el 2% (3) de las mujeres de la plantilla total, como ya hemos destacado con anterioridad; y en la de Oficial 1ª, el 16,3% (24) de los hombres y el 0,7% (1) de las mujeres.

El 1,35% de las mujeres se distribuye por igual entre las categorías de Ingeniería y diplomatura (2); y de jefaturas de 1ª y 2ª (2).

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios. Las mujeres, con mayor formación

En este ítem hay que destacar que el 40% de las mujeres (4) trabajadoras en GAP poseen estudios universitarios frente al colectivo masculino, que solo alcanza el 13,87%. En términos general, teniendo como referencia la totalidad de la plantilla, las mujeres con estudios universitarios representan el 2,8% y el de hombres, 12,93%.

El 50% de las mujeres (5) posee estudios Secundarios (Bachillerato-FP-Ciclos de Grado Medio) y solo un 10% (1) estudios Primarios. En contraposición, los hombres que han logrado los estudios Secundarios son el 38,69% (19) y con Primaria asciende al 47,44%, lo que representa 65 hombres de 137.

En la categoría de Oficial 3ª se encuentran la mayoría de hombres con estudios Primarios, lo que representa el 34,69% (51) del total del equipo humano, y con secundarios, el 17,69% (26). La suma de ambas cifras equivale a más de la mitad de la plantilla (52% del total).

Otro dato que destaca es que en la categoría Oficial 1ª y jefe de línea, considerados como mandos intermedios, 5 (3,4) de los 11 trabajadores/as declara que solo tienen estudios

Primarios, otros 5 (3,4) afirmar tener Secundarios y solo 1 (0,68) tiene estudios universitarios.

Para concluir, en la categoría de Ingenieros-Licenciados ocupa a 7 hombres (4,76% del total) y no hay representación femenina.

Distribución de la plantilla por bandas salariales.

Atendiendo a los salarios, los datos obtenidos revelan que 10 hombres, lo que equivale al 6,8% de la plantilla total, cobran anualmente por encima de los 36.000 euros y en esta banda salarial no hay ninguna mujer. Solo hay 1 mujer (0,68%) que tiene un salario entre 30.001 y 36.001 euros. El resto está entre las bandas 18.001-24.000 euros (4) y entre 24.001-30.000 euros (5). Y el 68,7% (101 hombres trabajadores) cobran entre los 18.001-24.000 euros.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual.

En la categoría de Oficial 1ª solo hay 1 mujer (0,68%) y está en la banda salarial más baja, entre los 18.001 y 24.001 euros, mientras que sus compañeros hombres hay 7 (4,76%) que están en la misma banda; 3 más (2,04%), que tienen una nómina entre 24.001-30.000 euros; 1 (0,68%) entre 30.001 y 36.001 euros; y 2 (1,36%), que cobran más de 36.001 euros.

En la categoría Ingenieros Técnicos-Diplomados, hay 1 mujer (0,68%) que está en la banda salarial de los 24.001-30.000 euros. Otra mujer (0,68%) está en la banda salarial de los 30.001 y 36.001 euros, en la que también está 1 hombre (0,68), pero hay 2 varones que cobran más de 36.001 euros.

En el resto de las categorías o no hay representación femenina o están en la misma banda salarial, menos en la de Ingeniero-Licenciado, que están 7 hombres (4,76%) que cobran más de 36.000 euros. Atendiendo a los datos que vuelca el **registro salarial**, destaca que es en este grupo, compuesto exclusivamente por hombres, donde el complemento de mejora voluntaria es muy superior al resto de grupos. En los grupos 2 y 3 donde si encontramos hombres y mujeres también es bastante superior en el caso de los hombres, mientras que en el grupo 5 es al revés.

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.

De los datos obtenidos, tanto hombres como mujeres trabajan las 40 horas semanales, salvo 1 mujer que posee contrato a tiempo parcial (6 horas/día, 75% de la jornada). No hay disparidad entre sexos.

Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

En resumen, en GAP existen tres turnos (mañana, tarde y noche) en el área de producción; y turno partido, en administración. Destacar que la empresa favorece tanto la elección de turnos como la flexibilidad de horario tanto de hombres como de mujeres por motivos de salud, proyección formativa y conciliación familiar, siempre que sea posible.

El mayor porcentaje de trabajadoras (2,04%) y trabajadores (42,86%) sobre el total de la plantilla está en el turno de mañana y el resto corre turno (3 mujeres). En administración (21 trabajadores/as, el 14,28% del total de la plantilla) realiza jornada partida de mañana y

tarde con flexibilidad en la hora de entrada y salida y en la pausa para el almuerzo. El 50% de la población femenina y solo al 11,67% de los hombres de GAP trabaja en administración.

Incorporaciones y bajas.

En los tres últimos años que se han estudiado (2018-2020), de 69 incorporaciones sólo 4 (5,80% con respecto al total de las incorporaciones) fueron mujeres, mientras que se eleva a 65 el nº de hombres incorporados en la plantilla, lo que representa el 94,20%.

En 2018 y 2020 no se incorporaron ni dado de baja ninguna mujer. En 2019 se dieron de alta a las mismas mujeres 4 (5,80%) de las que se dieron de baja 4 (4,35%), por lo que en la actualidad hay las mismas mujeres que en 2017.

Con respecto a las bajas, hay que destacar que ha habido 19 más bajas que altas en la plantilla, esto representa una disminución en la platilla hasta las 147. De estas bajas 4 son mujeres (4,35% con respecto al total de las bajas), lo que supone un 100% de las mujeres contratadas. Y han sido 88 hombres (96,5%) los dados de baja, por lo que ha disminuido la plantilla con respecto a 2017 (se han incorporado 69 personas y se han dado de baja 92).

Todo esto supone que casi el 95% entre bajas y altas del movimiento de personal es de hombres en los tres años, mientras que el de mujeres es del 5% y sólo en el año 2019.

Incorporaciones en el último año (2020) por tipo de contrato

En 2020 no se ha incorporado absolutamente ninguna mujer de un total de 15 nuevas contrataciones. De éstas 13 han sido contratos temporales (86,67% del total de contratación temporal de 2020) y 2 con contratos indefinidos (13,33%).

Incorporaciones en el último año (2020): categorías profesionales

De las 15 anteriores incorporaciones en la empresa citadas, en este último año, todas ellas de hombres, se distribuyen en: 1 (6,67%) está en la categoría de ingeniero (contrato relevo por jubilación); 1 auxiliar de laboratorio (6,67%) y 1 jefe de 1ª de laboratorio (6,67%), ambos para el departamento de calidad (sustituyen en el departamento a un jubilado parcial y a otro, que cesó de forma voluntaria); y los otros 12 (80%), están en la categoría de oficial 3ª.

Bajas definitivas en el último año (2020)

Todas las bajas definitivas, que han sido 18 en el último año, han sido protagonizadas por hombres: 2 bajas (11,11%), por jubilación; 2 (11,11%), por despido; 2 (11,11%), por cese voluntario; y 12 (66,67%), por fin de contrato. Cabe resaltar que los dos ceses voluntarios no fueron de operarios de producción, sino los adjuntos al Jefe de Producción y al Jefe de Calidad.

Bajas definitivas en el último año (2020) por edad

Todas las bajas son de hombres. El 55,55 % de las bajas (2 despidos + 6 fin de contrato + 2 ceses voluntarios) están: en la banda de edad entre 40-45 años; 2 hombres (11,11%) han alcanzado la edad para jubilarse; 4 hombres (22,22%) les ha finalizado el contrato con 46 años o más; y tan sólo 2 hombres (11,11%), entre 20 y 29 años, les ha finalizado el contrato temporal.

Bajas temporales, permisos y excedencias en el último año (2020)

Sólo 3 mujeres han cogido la baja por Incapacidad Temporal (2,13%) y 1 mujer (0,71%) permiso por enfermedad grave, lo que supone un 2,84% de todas las bajas y permisos de las mujeres. Mientras, los hombres han cogido: 74 bajas (52,48%), por Incapacidad Temporal; 26 bajas (18,44%), por Accidente de Trabajo; así como 7 (4,96%) han cogido permiso por paternidad; y 30 (21,28%) han cogido permiso por enfermedad grave o fallecimiento de familiares.

Por lo que las mujeres en total han cogido un 2,84% de bajas y permisos, frente a los hombres que han cogido un 97,16% de las bajas, permisos y paternidad.

Responsabilidades familiares: nº de hijas/os

La mayoría de las trabajadoras y trabajadores de GAP (5 mujeres y 65 hombres), el 47,62% del total de la plantilla, no tienen hijos/as. Un 16,33%, que equivale a 3 trabajadoras y 21 trabajadores del total, tienen 1 descendientes. Un 27,21%, lo que equivale a 1 mujer y 39 hombres de GAP, tienen 2 hijos/as. Y, por último, tienen 3 hijos/as o más 1 mujer y 12 hombres, lo que representa un porcentaje de 8,84% del total de la plantilla). Por género, el 50% de las mujeres tiene cargas familiares frente a un 48,98% de los hombres.

Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad

Sólo hay 2 hombres con hijos/as con discapacidad (2 hombres tienen un hijo/a con discapacidad) y están a turnos.

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

De las 77 personas (de un total de 147 en la plantilla) con hijos, 5 mujeres y 72 hombres, hay que: 14 hombres tienen hijos con menos de 3 años; 17 hombres tienen hijos entre 3 y 6 años; hay 4 mujeres y 29 hombres, con hijos entre 7 y 14 años; y, por último, 1 mujer y 12 hombres, tienen hijos de 15 años o más. El mayor porcentaje (42,85%) es el de trabajadores con hijos entre 7 y 14 años. Según el análisis, otra cifra a destacar es que el 40,26% del total de los/as trabajadores/as con hijos son hombres y tienen hijos/as a su cargo menores de 6 ó menos años, y no hay ningún caso en mujeres.

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad

Hay 1 hombre con hijos/as con discapacidad, que tiene entre 7 y 14 años; y otro hombre, con 1 hijo entre 7 y 14 años y, otro, de 15 o más años.

Promociones en el último año (2020)

En GAP en el último ejercicio no se ha promocionado a ninguna mujer. Solo se ha promocionado a 5 trabajadores: 4 hombres han subido de categoría de Oficial 3ª a Oficial 2ª; y 1, de Oficial 3ª a Oficial 1ª.

Tipos de promociones del último año

Hay 8 promociones salariales sin cambio de categoría todas de hombres y 5 cambios de categoría, vistas en el párrafo anterior, igualmente todas de hombres.

Promoción último año: categorías profesionales a las que se ha promocionado

De las 13 promociones por categorías profesionales, 3 el 23,08% corresponden a la categoría de ingenieros y licenciados, 2 el (15,38%) a la de diplomados, 3 el 23,08% a la de oficial 1ª, 4 el 30,77% a la de oficial 2ª y 1 el 7,69% a la de oficial 3ª.

Formación último año

Se realizan 3 cursos de idiomas (inglés básico, inglés intermedio y alemán) en los que participan 3 mujeres y 7 hombres. Por la formación en prevención que indica el convenio este año se ha hecho el de prevención para directivos (6 hombres) y el de prevención en oficinas 3 mujeres y 6 hombres, además se ha realizado un curso de carretilleros en el que han participado 18 hombres y el de operarios de máquinas de mecanizado en el que han participado 17 hombres.

De un total de 60 personas que han recibido formación 6 (10%) son mujeres y 54 hombres (el 90%).

DIAGNOSTICO ENCUESTA

La encuesta la han contestado 27 personas.

La primera parte de la encuesta hay preguntas de la “A” a la “W”, las respuestas son del 1 al 5, el 1 corresponde con nada de acuerdo y el 5 con el máximo de acuerdo.

Las conclusiones que se desprenden de este primer apartado, en términos generales, es que la percepción mayoritaria de la plantilla, tanto hombres como mujeres aboga, por una igualdad real entre mujeres y hombres en las condiciones laborales.

La segunda parte de la encuesta consta de 9 preguntas y hay de 3 a 7 posibles respuestas a dichas preguntas.

Las conclusiones generales que se desprenden de la valoración de respuestas de esta segunda parte es la consideración mayoritaria por parte de ambos sexos, de que las mujeres encuentran más obstáculos que los hombres en su vida laboral y que estas dificultades derivan principalmente de estereotipos de género y de su relación directa con el papel de cuidadora atribuido tradicionalmente a las mujeres.

Conocen, en general, la existencia de normativa relacionada con la igualdad de oportunidades y la consideran necesaria, creen apropiado introducir medidas en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aunque desconocen mayoritariamente el significado de las acciones positivas.

La tercera parte de la encuesta consta de 6 preguntas y hay de 3 a 8 posibles respuestas a dichas preguntas y su enunciado es: De las siguientes medidas ¿Señale cuáles son las medidas prioritarias que deberían llevarse a cabo en su empresa para mejorar las condiciones de trabajo?

En este apartado, en relación con las medidas que se consideran prioritarias para llevar a cabo en la empresa, las siguientes son las de mayor acogida, dentro del área a que corresponden, además se entiende que su implantación, contaría con el apoyo mayoritario de la plantilla:

- Selección de personal:
 - Garantizar que la formación y experiencia exigida en los requisitos de acceso a los puestos se corresponda con las funciones a desempeñar
 - Formar y sensibilizar al personal responsable de contratación de la empresa para favorecer la objetividad en criterios de selección.
- Formación:
 - . Ofrecer formación dentro del horario laboral
 - . Facilitar acciones formativas a todos los niveles y categorías profesionales
 - . Solicitar periódicamente información a la plantilla sobre necesidades formativas
- Promoción:
 - . Hacer públicas las ofertas de promoción entre la plantilla
 - . Equilibrar el número de mujeres y hombres que ascienden en la empresa.
- Conciliación:
 - . Promover la flexibilidad de horarios de entrada y salida
 - . Posibilitar la jornada continua o el cambio de horario para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.
- Ayudas, bonificaciones, política social y salarial.

- . Adecuar y adaptar el mobiliario utilizado para mejorar la salud laboral en cumplimiento de la normativa vigente.
- . Organizar grupos de trabajo para resolver problemas de organización.
- . Eliminar cualquier tipo de diferencia salarial entre hombres y mujeres en un mismo puesto de trabajo.
- . Crear un protocolo interno que prevenga, proteja y sancione conductas de acoso moral, sexual y cualquier comportamiento que atente contra la dignidad personal.

8. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

A. CULTURA DE LA EMPRESA:

1. ¿Cuáles son los objetivos empresariales?

El objetivo de la empresa es promover la igualdad de oportunidades y trato para cada uno de sus trabajadores/as, con independencia de su raza, nacionalidad, clase social, discapacidad, orientación sexual, política o religiosa, sexo o edad, así como el respeto a la dignidad de las personas, su privacidad y el resto de sus derechos individuales.

2. ¿Cuál es la filosofía de la empresa?

Ser la fundición de aluminio por arena referente y líder a nivel mundial, siendo pionera en tecnología y calidad y en niveles de salud laboral y prevención.

3. ¿Qué procesos de calidad se desarrollan?

a) Internos. La empresa dispone de un departamento de control y verificación para garantizar las características técnicas de todos nuestros productos.

b) Externos. Los estrictos niveles internos y externos que se establecen nos permiten cumplir con las normas más exigentes de calidad, contamos con la Certificación ISO 9001:2015 del sistema de calidad certificada por AENOR, así como con la normativa medioambiental ISO 14001:2015, certificada igualmente por AENOR.

4. ¿Cómo se integra la Responsabilidad Social Corporativa en la cultura empresarial?

En la empresa existe un compromiso ético, con diferentes aspectos como son la Legislación, los Derechos Humanos, la Seguridad y Salud, el Medio Ambiente, las Compras y la No Corrupción.

B. SELECCIÓN:

1. ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación?

Los principales factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección son:

- Las necesidades de producción.
- La identificación de puestos de nueva creación.
- La jubilación parcial, la salida de trabajadores.

2. ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?

Selección de personal por empresa externa en primera fase y entrevista con personal de la empresa en segunda fase.

3. ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?

Para trabajadores directos, los solicita el Director de Fabricación y lo aprueba Dirección General y para trabajadores indirectos, se gestiona desde Gerencia.

4. ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

Existen perfiles profesionales para cada puesto, con requisitos profesionales, formativos y funciones, sólo se elaboran nuevos perfiles si el puesto es de nueva creación.

5. ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?

Sí, a través de los tabloneros de anuncios, aunque no son muy habituales porque no existen muchas incorporaciones en estructura o no se pueden cubrir con el personal existente.

6. ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.

Se realizan a través de pruebas eliminatorias consistentes en test psicotécnicos y entrevistas personales.

7. ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?

En primera fase la empresa de selección (es diferente para trabajadores directos y estructura y en segunda fase, interviene el director de departamento).

8. ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?

La última decisión la tiene el Jefe de Departamento.

9. ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os?

En puestos de fábrica no hay características generales y en oficina es imprescindible el idioma inglés y se valoran otros idiomas, además de cumplir con el perfil técnico.

10. ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?

Hay una tradición sectorial en fundición, es un sector muy masculinizado y es difícil vencer esta resistencia cultural.

11. ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)?

Sí, los departamentos están muy masculinizados, en producción la razón que lo provoca es la cultura sectorial, y no se reciben apenas CV de mujeres.

C. FORMACIÓN:

1. ¿Existe en la empresa un Plan de Formación? En caso afirmativo, indique quién diseña el contenido del plan y en base a qué criterios.

Sí hay un Plan Anual de Formación diseñado por RRHH, realizado conforme a las necesidades de formación que cada departamento le señala.

2. ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?

Las detecta el Jefe de Departamento, identificando necesidades para las tareas a desarrollar en el día a día.

3. ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos, de habilidades, etc.)?

- Especialización Técnica

- Formación genérica

- Transversal

- Otros. los marcados por legislación fiscal y laboral.

4. ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres?

En realidad, al haber un número de mujeres menor también hay una menor asistencia a formación.

5. ¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos?

No.

6. ¿Cómo se difunden las ofertas de formación?

La jefatura de departamento selecciona el personal a formar.

7. ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

En función de a quién vayan dirigidos y a qué línea o departamento.

8. La formación es de carácter voluntario y obligatorio.

9. ¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la compañía?

Si

10. Los cursos se realizan:

- En el lugar de trabajo: Casi siempre.
- Fuera del lugar de trabajo: Ocasionalmente
- On-line: Ocasionalmente
- En jornada laboral: Casi siempre.
- Fuera de la jornada laboral: Ocasionalmente.

11. Si se imparten cursos fuera del horario laboral, ¿qué tipo y para qué puestos?

Si, se imparten cursos fuera del horario laboral, si son cursos para una línea y hay tres turnos, alguno de ellos estará fuera de su horario laboral.

12. ¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?

Depende de las características de curso y del número de personas que vayan a realizar el curso, si son dos y hacen el curso externamente se tienen que ceñir al horario que ponga la escuela dónde se realice.

13. ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?

Se pagan las horas de formación o se compensan con tiempo de descanso.

14. ¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (Másters, etc.)?

Si los cursos son externos, pero están relacionados con su trabajo, se han pagado, si son de fuera de la ciudad, se ha pagado el curso, estancias y desplazamientos, etc.

15. ¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?

Habitualmente no. La formación debe estar relacionada con su puesto de trabajo y las necesidades de la empresa. La empresa puede facilitar los horarios para que las empleadas/os puedan recibir formación por su cuenta.

16. ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?

No.

17. ¿Se ha impartido formación específica para mujeres?

No.

D. PROMOCIÓN:

1. En líneas generales, ¿qué metodología y qué criterios se utilizan para la promoción?

Se valoran los resultados obtenidos en anteriores funciones profesionales

2. Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal.

- Los resultados profesionales
- La implicación en el proyecto corporativo
- La alineación con la cultura corporativa de la empresa.

3. ¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?

Si, la matriz de competencias, es una herramienta que permite la estructuración, evaluación y visualización de lo que cada uno es capaz de hacer.

4. ¿Existen planes de carrera en su organización?

Si, existe un plan formativo y de desarrollo profesional para determinados puestos técnicos.

5. ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?

Las personas que intervienen en la decisión de una promoción interna son los directores de departamento y dirección general.

6. ¿Se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes? En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?

Si, se publica en los tablones de anuncios si se considera que el puesto puede cubrirse con personal interno, aunque en general hay poca rotación de plantilla y se generan pocas vacantes.

7. ¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción? ¿Quién puede optar a este tipo de formación?

No.

8. ¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica?

No.

9. ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?

No

10. ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?

No.

11. ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa? En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?

Si, ya que determinados puestos de responsabilidad implican mayor disponibilidad horaria y necesidad de viajar.

E. POLITICA SALARIAL:

1. ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?

El Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos.

2. Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios.

Mejoras voluntarias, mejoras pactadas, plus jefe de equipo.

3. ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?

Los incentivos dependen del puesto de trabajo y de las dificultades de encontrar personal para ciertos puestos.

No hay beneficios sociales en la empresa.

F. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN:

1. Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

La empresa dispone de flexibilidad de horarios y turnos, sobre todo para familias monoparentales y en personal de producción, de jornadas coincidentes con el horario escolar para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. ¿Quiénes utilizan más esas medidas? ¿Cuáles considera que son las razones?

Las utilizan más los hombres en la empresa por el hecho de que representan el 93,20 de la plantilla.

3. ¿Cuántos trabajadores/as han sido padres/madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo?

Madres	Padres	Total
0	3	3

4. ¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos? ¿Cuáles considera que son las razones?

Los hombres por representar el superior porcentaje en la empresa.

5. Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía?

No afectaría a su situación profesional.

G. COMUNICACIÓN:

1. Indique cuáles son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa

<input type="checkbox"/> Reuniones	X
<input type="checkbox"/> Presentaciones a la plantilla	X
<input type="checkbox"/> Correo electrónico	X
<input type="checkbox"/> Panel electrónico en ascensores	
<input type="checkbox"/> Tablón de anuncios	X
<input type="checkbox"/> Mensajes en nómina mensual	
<input type="checkbox"/> Cuestionarios de obtención de información	X
<input type="checkbox"/> Manuales	X
<input type="checkbox"/> Publicaciones	
<input type="checkbox"/> Periódico o revista interna	
<input type="checkbox"/> Buzón de sugerencias	X
<input type="checkbox"/> Intranet	X
<input type="checkbox"/> Otros. Cuáles	

2. ¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico? En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿qué instrumentos se utilizaron para ello?

Se han hecho campañas sobre sílice cristalina, levantamiento de cargas y lesiones musculoesqueléticas, seguridad vial y para ello se han utilizado charlas, formación, información, trípticos, simulaciones, etc.

3. ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? Indique los criterios que justifican la respuesta anterior.

La empresa hasta ahora no lo había considerado.

4. ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa?

Si.

En caso afirmativo

a) Indicar cuáles

Con los Representantes Legales de los Trabajadores, así como interlocución directa con la Dirección.

b) ¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla?

A menudo, normalmente siempre que lo necesitan.

¿A qué cree que se debe la respuesta anterior (b)?

Pueden efectuar dudas o consultas que tengan.

H. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL:

1. ¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres?

Si.

¿Se han beneficiado alguna vez de ellas?

No.

2. ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como

a) personas con discapacidad. En caso afirmativo especificar cuáles.

La empresa tiene contratadas a personas con discapacidad por un porcentaje mayor que lo que marca la legislación vigente.

b) personas inmigrantes. En caso afirmativo especificar cuáles.

No

c) jóvenes. En caso afirmativo especificar cuáles.

Si, Formación FP Dual.

d) mujeres víctimas de violencia de género. En caso afirmativo especificar cuáles.

No

e) Otros. En caso afirmativo especificar cuáles.

No

3. ¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades?

No

4. En el caso de haber realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades, ¿alguna de ellas está incluida en el Convenio colectivo?

I. REPRESENTATIVIDAD:

1. Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?

En administración, logística y en una línea de producción (machería)

¿Y menos?

En el resto de departamentos calidad, mantenimiento, comercial.

¿A qué cree que se debe?

En las áreas muy técnicas y de prevención apenas se reciben CV de candidatas.

J. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

1. ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?

No.

2. Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

Si, en el compromiso ético de la empresa en el apartado del respeto a los Derechos Humanos de sus Trabajadores está reflejado “No toleramos ningún tipo de trato inaceptable o vejatorio hacia nuestros empleados, tales como crueldad intelectual, acoso sexual o discriminación” y también “Prohibimos cualquier conducta, incluyendo cualquier tipo de gestos y/o contacto físico, que puedan interpretarse como de contenido sexual, coercitivo, amenazantes, abusivos o que sugieran explotación”

3. La Ley para la Igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (art. 48.1).

A partir de la entrada en vigor de la ley, qué medidas negociadas con la representación de los y las trabajadoras se han o se están poniendo en marcha?

MEDIDAS DE PREVENCIÓN	PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS
FORMACIÓN	LUGARES DE DENUNCIA
PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO	MODELO DENUNCIA

¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?

No existe modelo de denuncia, se negociará en este Plan.

K. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL:

1. ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral? En caso afirmativo,

a) ¿cuáles son las conclusiones?

Si, se ha realizado la Evaluación de Riesgos.

b) ¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, ¿cuáles?

Vestuarios y aseos diferenciados.

2. ¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?

No.

3. ¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo?

No.

L. MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN:

1. Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación o riesgo de exclusión?

No.

2. ¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?

No

M. CONVENIO COLECTIVO:

1. ¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

El Convenio Colectivo en el Capítulo 10 trata de Medidas y Plan de Igualdad. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

9. RESULTADO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

Durante la negociación del Plan de Igualdad de GAP, la Comisión negociadora acuerda la realización de la auditoría retributiva de la empresa como medida de acción dentro del propio plan, en el área de retribuciones y conforme a la normativa vigente.

La empresa asume el compromiso de realizar la auditoría retributiva, ponerla en común en el seno de la comisión de igualdad y comunicar los resultados de la misma a la autoridad laboral competente, en un plazo máximo de ocho meses desde la firma del plan, para poder disponer del procedimiento de valoración de puestos de trabajo que se aprobará a través de orden dictada a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

10. EL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES ES... OBJETIVOS

El presente Plan de Igualdad, resultado de las negociaciones efectuadas en el seno de la Comisión de Igualdad del Grupo Aluminios de Precisión (en adelante GAP), es un conjunto de medidas ordenadas y adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la realidad de la empresa, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier viso de discriminación por razón de género a través de distintos objetivos.

Con este objetivo general de ~~promover~~ en G.A.P. la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, consideramos la necesidad de establecer una serie de objetivos específicos que nos ayudarán a articular nuestra voluntad de mejora en el principio de Igualdad y nos permita aplicarla de una forma directa a la realidad cotidiana de la empresa. Para ello contemplamos los siguientes objetivos específicos, directamente relacionados con los diferentes ejes de actuación:

- Impulsar el acceso de las mujeres a la empresa.
- Promover la ausencia de sesgos de género de todas las personas que intervienen en el proceso de selección.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres de la empresa en todos los grupos profesionales y departamentos.
- Promover la ausencia de sesgos de género en los procesos de acceso y promoción en la empresa.
- Sensibilizar en materia de igualdad de género y de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla.
- Facilitar la promoción interna de la plantilla.
- Fomentar la promoción de mujeres a puestos y categorías en los que están sub-representadas.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Promover un reparto equilibrado de tareas y responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Promover un ambiente de trabajo libre de acoso.
- Garantizar la intervención en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Sensibilizar en materia de violencia de género.
- Facilitar el ejercicio de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
- Transmitir el compromiso de G.A.P. con la igualdad entre hombres y mujeres.

- Difundir e impulsar el Plan de Igualdad entre la plantilla

Las metas que se recogen son de distinta índole: de trato y de oportunidades, de acceso al empleo, de formación en la empresa, de promoción profesional, de las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, de conciliación laboral, etc. Serán alcanzadas unas antes que otras, de aplicación transversal y horizontal, de adaptación progresiva y el carácter especial de las acciones positivas, hará que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan las situaciones detectadas en el diagnóstico con necesidad de ser corregidas. También disponen de un plazo determinado de vigencia dilatado dada la naturaleza de sus objetivos y de las acciones necesarias para alcanzarlos.

11. ÁREAS DE TRABAJO

Para alcanzar los objetivos del presente Plan de Igualdad -arriba recogidos- se llevarán a cabo una serie de acciones, fruto de las negociaciones en el seno de la Comisión de Igualdad de G.A.P., referentes a cada una de las siguientes áreas que han sido objeto de análisis en el diagnóstico de la situación de la empresa previamente realizado:

- 1.- Área de proceso de selección y contratación de personal.
- 2.- Área de clasificación profesional.
- 3.- Área de formación.
- 4.- Área de promoción profesional e infrarrepresentación femenina.
- 5.- Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 6.- Área de retribuciones.
- 7.- Área de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- 8.- Área de derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
- 9.- Área de comunicación, información y sensibilización.

12. MEDIDAS

1.- Área de proceso de selección y contratación de personal

Objetivos específicos:

- Impulsar el acceso de las mujeres a la empresa
- Promover la ausencia de sesgos de género de todas las personas que intervienen en el proceso de selección.

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Formación en materia de igualdad de oportunidades al personal directivo y mandos intermedios	RRHH	Durante los 6 primeros meses de vigencia del Plan.	_Nº de personas formadas por sexo y puesto. -Nº de horas de formación recibidas. -Nº de cursos realizados.
Creación de acuerdos de colaboración con entidades dedicadas a la formación profesional y a la inserción laboral para favorecer el acceso de mujeres a la empresa	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan	-Entidades con las que se llega a acuerdo de colaboración. -Nº de candidaturas femeninas aportadas por estas entidades en cada proceso de selección. -Nº de contrataciones derivadas del proceso desagregadas por sexo.

<p>Cuando se cuente con empresas externas para el reclutamiento de personal, priorizar la colaboración con aquellas que tengan Plan de Igualdad o estén en proceso de implantarlo</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Porcentaje de empresas externas que realizan actividades de selección con Plan de Igualdad en marcha o en proceso de implantación del total de las empresas colaboradoras. -Perfil oferta y resumen candidaturas. -Informe anual de nuevas incorporaciones por sexo, fruto de los procesos de reclutamiento externos.
<p>Creación de guion de entrevistas para la selección de las personas trabajadoras</p>	<p>CI</p>	<p>Durante los tres primeros meses de vigencia del Plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Guion de entrevistas -Nº de convocatorias en las que se haya utilizado el guion y nº de contrataciones derivadas del mismo por sexo.
<p>Comunicación a la RLT de los puestos vacantes, de los requisitos para optar a ellos, del contenido de los procesos de selección, de las candidaturas presentadas por sexo y de los resultados (se eximen los procesos de carácter confidencial)</p>	<p>Dirección General</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Nº de vacantes -Nº de vacantes y procesos comunicados a la RLT -Candidaturas presentadas y resultados por sexo
<p>En las nuevas contrataciones incluidas las procedentes de ETT, a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad, se contratará a la</p>	<p>Dirección General y RRHH</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan</p>	<p>_Nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo y categoría profesional</p>

persona del sexo menos representado de la categoría profesional a la que se opta.			
---	--	--	--

2.- Área de clasificación profesional

Objetivos específicos:

- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres de la empresa en todos los grupos profesionales y departamentos

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Realización de un seguimiento anual de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género.	RRHH	Último trimestre de cada año de vigencia del Plan	-Informe anual presentado a la CI de evolución de la plantilla por puestos, grupos, niveles jerárquicos y departamentos por sexo - Porcentaje anual de reducción de segregación horizontal y vertical

3.- Área de formación

Objetivos específicos:

- Promover la ausencia de sesgos de género en los procesos de acceso y promoción en la empresa
- Sensibilizar en materia de igualdad de género y de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda plantilla

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de los procesos de reclutamiento, selección y promoción de personal.	RRHH	- Durante los 6 primeros meses de vigencia del Plan	- N.º de personas formadas por sexo, duración y contenidos de la formación
Inclusión de charlas de sensibilización y formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo dentro del Plan de Formación anual.	RRHH	- Durante toda la vigencia del Plan (2 horas anuales)	- N.º de formaciones anuales - N.º de participantes desagregados por sexo en cada formación

La información de la oferta formativa se realizará al menos con una semana de antelación al inicio de dicha formación para facilitar la organización de la plantilla.	RRHH	- Durante toda la vigencia del Plan	- N.º total de formaciones
Se priorizará la formación dentro de la jornada laboral.	RRHH	- Durante toda la vigencia del Plan	- N.º de formaciones dentro y fuera de la jornada laboral

4.- Área de promoción profesional e infrarrepresentación femenina

Objetivos específicos:

- Facilitar la promoción interna de la plantilla
- Fomentar la promoción de mujeres a puestos y categorías en los que están subrepresentadas

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Publicación en los medios de que dispone la empresa de todas las vacantes de promoción interna para facilitar la participación de la plantilla, antes de cubrirlas con personal externo.	RRHH	- Durante toda la vigencia del Plan	- N.º de vacantes anuales - N.º de publicaciones y medio utilizado de procesos de promoción cada año - N.º de candidaturas (por sexo) correspondientes a personal de plantilla

			- Resultados de cada proceso (por sexo)
Comunicación a la RLT de todos los procesos de promoción interna y sus requisitos antes de su publicación y tras la finalización del proceso, de las candidaturas presentadas por sexo, de las pruebas del proceso y del resultado final, se eximen los procesos de carácter confidencial.	Dirección General y RRHH	-Durante toda la vigencia del Plan	-Nº de ofertas de promoción anuales - Nº de comunicaciones a la RLT antes del comienzo del proceso -Nº de comunicaciones a la RLT de las candidaturas presentadas y resultados desagregados por sexo
Información al personal de plantilla que se encuentre ejerciendo derechos de natalidad y/o conciliación de todos los procesos de promoción interna	Dirección General Y RRHH	- Durante toda la vigencia del Plan	-Nº de procesos informados y medios utilizados
A igualdad de méritos, capacidad e idoneidad promocionará la persona del sexo menos representado en la categoría profesional a que se opta.	RRHH	- Durante toda la vigencia del Plan	-N.º de promociones anuales por sexo
Creación de la matriz de polivalencias como metodología estándar de evaluación del personal	Direcciones Departamento	-En el primer año de vigencia del Plan	-Valoración anual -Cambios de valoraciones anuales desagregados por sexo.

5.- Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos específicos:

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
- Promover un reparto equilibrado de tareas y responsabilidades familiares entre hombres y mujeres

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Información a la plantilla de los derechos de conciliación recogidos en la legislación vigente	CI	-Durante toda la vigencia del Plan	-Nº de acciones de difusión
Permiso de adaptación de jornada sin reducción de la misma para quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores de 12 años, o familiares de hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad dependientes por edad, discapacidad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida, dentro de las posibilidades de cada puesto de trabajo	RRHH y Jefatura Departamento	Durante toda la vigencia del Plan	- N.º de solicitudes aceptadas (por sexo) -Nº de solicitudes denegadas (por sexo)

<p>Dentro de las posibilidades de cada puesto vinculación a un único turno de trabajo para quienes ejerzan derecho de reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas menores de 12 años, o familiares de hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad dependientes por edad, discapacidad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida</p>	<p>Jefatura Departamento</p>	<p>- Durante toda la vigencia del Plan</p>	<p>- N.º de solicitudes aceptadas - N.º de solicitudes denegadas</p>
<p>Modificación de jornada/horario por urgencia familiar consistente en cambios puntuales de redistribución de jornada ante urgencias familiares</p>	<p>Jefatura Departamento</p>	<p>- Durante toda la vigencia del Plan</p>	<p>- N.º de solicitudes desagregadas por sexo de adaptación de jornada por urgencias familiares -Nº de concesiones desagregadas por sexo de adaptación de jornada por urgencias familiares</p>
<p>Jornada anual dedicada al fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidados.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Periódica – anual</p>	<p>- Tipo de acción, contenidos, duración y participantes por sexo</p>

6.- Área de retribuciones

Objetivos específicos:

- Garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Auditoría retributiva conforme a lo previsto en los RDL 901 Y 902/2020	Dirección Financiera	- Conforme a la normativa vigente	- Informe de resultados de la auditoría - N.º y tipo de medidas correctoras de brecha salarial - Porcentaje de reducción de brecha salarial anual

7.- Área de prevención del acoso sexual o por razón de sexo

Objetivos específicos:

- Promover un ambiente de trabajo libre de acoso
- Garantizar la intervención en los casos de acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, acordado en el seno de la CI	CI	- Durante toda la vigencia del Plan	- N.º y tipos de acciones utilizadas para su difusión

8.- Área de derechos laborales de las víctimas de violencia de género

Objetivos específicos:

- Sensibilizar en materia de violencia de género
- Facilitar el ejercicio de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Difusión entre la plantilla de los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género	CI	-Durante toda la vigencia del Plan	-Nº y tipo de acciones de difusión
Implantación de protocolo de atención a víctimas de violencia de género en el ámbito laboral	RRHH Y CI	Durante el primer año vigencia del Plan	-Protocolo implantado
Reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación de horario a víctimas de VG	Jefatura de departamento al que corresponda	Durante toda la vigencia del Plan	Nº de mujeres víctimas de VG con adaptación de jornada
Excedencia voluntaria por parte de la trabajadora con reserva de puesto hasta un máximo de 24 meses	Gerencia y RRHH	Durante toda la vigencia del Plan	-Nº de excedencias de víctimas de VG gestionadas y duración -Nº de reincorporaciones al puesto de trabajo

9.- Área de comunicación, información y sensibilización

Objetivos específicos:

- Transmitir el compromiso de GAP con la igualdad entre hombres y mujeres
- Difundir e impulsar el Plan de Igualdad entre la plantilla

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla y en la web de la empresa	RRHH Y CI	Durante toda la vigencia del Plan	-Plan colgado en la web -Nº y tipo de acciones de difusión
Información del Plan de Igualdad a todas las personas que se incorporen con posterioridad a la empresa	RRHH y CI	Durante toda la vigencia del Plan	- N.º de personas informadas por sexo
Difusión del compromiso con la igualdad entre las entidades colaboradoras	RRHH, JEFATURA DEPARTAMENTO	Durante toda la vigencia del Plan	-Nº de entidades colaboradoras informadas
Fomento del uso del lenguaje inclusivo tanto en las comunicaciones internas como externas.	RRHH, JEFATURAS DE DEPARTAMENTO Y DIRECCION GENERAL	Durante toda la vigencia del Plan	-Análisis comunicaciones internas y externas y propuestas de mejora.

13. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

Grupo Aluminios de Precisión, SLU

INTRODUCCIÓN

Varios son los motivos que justifican el porqué de la formulación de un Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, pero todos ellos hacen referencia a **la necesidad de la empresa de disponer de un instrumento de políticas y prácticas que contribuya a establecer un entorno en el que las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad humana. Especialmente, un instrumento que reduzca el riesgo para la salud y la seguridad que conlleva estos tipos de acoso.** Para combatir una clase de comportamientos que tienen diferentes efectos, en menor o mayor grado, sobre todos los miembros de una organización, ya que:

- El acoso sexual y por razón de sexo suponen un riesgo para la salud (ansiedad, estrés, bajas por enfermedad...), la confianza y la moral de las personas acosadas.
- Tienen efectos negativos en el rendimiento de las personas que lo padecen: menor eficacia en el trabajo, absentismo laboral, baja productividad, dificultad para el desarrollo óptimo del trabajo.
- Conllevan un perjuicio para las perspectivas laborales a corto y a largo plazo (promoción y / o estabilidad laboral) de los / las trabajadores / as acosados/ as al verse obligados/as a cambiar de trabajo.
- Suponen discriminación sexual porque el sexo de la persona afectada es el factor que determina quién es objeto de acoso.
- Tienen un efecto negativo sobre las personas trabajadoras que son testigos del acoso o bien conocen su existencia, que se puede traducir en una disminución de su rendimiento laboral al encontrarse inmersos en un ambiente hostil y tenso.
- Afectan a la rentabilidad de la empresa (las personas acosadas piden bajas por enfermedad o dimiten de sus puestos de trabajo) y a su eficacia económica (se reduce el nivel de productividad de los/as trabajadores/as por el hecho de trabajar en un clima en el que no se respeta la integridad del/a individuo/a).

MARCO LEGAL APLICABLE

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la democracia. **La Constitución española (CE)** recoge, entre sus mandatos, principios que configuran los derechos fundamentales de las personas, así como el de la libertad e igualdad (art.9), el de la dignidad de las personas (art.10), el de la no discriminación (art. 14), el de la intimidad (art. 18), y el de la no discriminación en el trabajo (art.35).

Todos estos derechos forman parte de los bienes de la personalidad del/a individuo/a que pertenecen al ámbito de la vida privada y en todo caso deben quedar garantizados en el ámbito laboral; la libertad sexual va implícita en la mayor intimidad de la persona, y ésta debe ser respetada en todas las esferas de la vida, individual y / o colectiva.

Desde la integración de España **en la Unión Europea** han proliferado las acciones sociales y legislativas dirigidas a erradicar las conductas discriminatorias contra las mujeres, especialmente en el ámbito laboral.

Las instituciones españolas han participado en planes de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que han recogido diferentes estrategias en torno a la problemática del acoso sexual en el ámbito laboral.

Esta actividad se ha visto completada por **la Recomendación relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, aprobada por la Comisión de las Comunidades Europeas el 27 de septiembre de 1991, la cual incluye el Código práctico de Conducta para la Dignidad del Hombre y la Mujer en el trabajo** que tiene por objetivo combatir el acoso sexual en los lugares de trabajo.

La culminación de todos estos trabajos se plasmaron en **la Directiva 2002/73 / CE** del Parlamento Europeo, posteriormente refundida en **la Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, la cual define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. . Esta normativa toma especial relevancia ya que por primera vez se tipifican conductas de discriminación directa, indirecta, acoso y acoso sexual; que quedan integradas en nuestro ordenamiento jurídico interno y que quedan definidas con detalle en **la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que transpuso dicha Directiva.**

Esta norma significó un paso adelante para combatir las conductas contra la dignidad de las personas trabajadoras, estableciendo en su **artículo 7**, lo siguiente:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.
2. 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.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

Y, en su **artículo 48** establece:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social (LISOS) en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

La misma norma considera asimismo **infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13.bis. El acoso por razón de sexo** cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Grupo Aluminios de Precisión, SLU promueve un entorno laboral de respeto, libre de cualquier acoso u otra forma de violencia, protegiendo los derechos de todas las personas; y siguiendo la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Grupo Aluminios de Precisión, SLU se compromete a seguir promoviendo un entorno y unas condiciones laborales y de trabajo que eviten el acoso en la organización, aplicando procesos

específicos para su prevención y activando procedimientos para dar respuesta a denuncias o alertas que se puedan formular.

Grupo Aluminios de Precisión, SLU cuenta con un código ético que refleja los comportamientos esperados por todos sus trabajadores, asumiendo que la actividad de la empresa se desarrollará con integridad y ética, siendo fiel a los valores que inspiraron la fundación de la compañía.

Así, no se tolerarán conductas y actitudes en cualquiera de los tipos de acoso, y se tomarán las medidas necesarias para eliminarlas. Por esto, toda persona objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del protocolo en curso, siendo respetado su derecho a la intimidad y confidencialidad a lo largo de todo el procedimiento (siguiendo la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales)

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Este protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en Grupo Aluminios de Precisión, SLU, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Grupo Aluminios de Precisión, SLU.

Grupo Aluminios de Precisión, SLU se compromete a dar a conocer a los clientes y a los proveedores su política contra el acoso sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que Grupo Aluminios de Precisión, SLU no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas será extinguida.

CONCEPTOS:

Acoso Sexual

El **acoso sexual** se define como **“toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”.**

Tipos de Acoso Sexual:

- **Chantaje sexual:** se produce cuando la negativa de una persona a dicha conducta, se utiliza como base de una decisión que repercute en el acceso al empleo de dicha persona, en sus condiciones de trabajo, en el acceso a la formación profesional, la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional o académica, el salario, etc.

- **Acoso ambiental:** se produce cuando el sujeto activo del acoso crea con su conducta un entorno intimidatorio, hostil y humillante para la persona que sufre esa conducta y en determinadas circunstancias, es contraria al principio de igualdad de trato.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros de trabajo u otras terceras personas.

Los siguientes **comportamientos**, entre otros, serán considerados como **acoso sexual** en el trabajo:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso
- b) Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- c) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo
- d) Gestos obscenos;
- e) Contacto físico innecesario, rozamientos
- f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios
- g) Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio)
- h) Agresiones físicas dentro de un entorno de acoso sexual.

Acoso por razón de sexo

Constituye **acoso por razón de sexo** “**toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares**”.

Entre otros **comportamientos**, pueden constituir **acoso por razón de sexo**:

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, el sexo...
- c) Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente
- d) Impartir órdenes vejatorias
- e) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua
- f) La orden de aislar e incomunicar a una persona
- g) La agresión física dentro de un entorno de acoso por razón de sexo.

PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA:

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una denuncia escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

La Comisión de Igualdad es el órgano competente en los presuntos casos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en el entorno laboral. Dicha Comisión designará de entre sus miembros a dos personas, una por la parte social y otra por parte de Grupo Aluminios de Precisión, SLU para ser las encargadas de la recepción de denuncias.

Una vez determinadas las personas receptoras de las denuncias, en adelante Asesoría confidencial, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ellas.

El tiempo en que las personas representantes formarán parte de la Comisión será el que corresponda con su mandato legal, pudiendo ser sustituidas por la parte a la que representen cuando ésta lo considere necesario.

Dichas personas deberán contar con formación adecuada en materia de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y contra el acoso sexual y por razón de sexo (al menos 20 horas) y siempre que sea posible deberán contar con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad o agente de igualdad.

- En todo caso la asesoría confidencial debe informar a la persona acosada de las acciones legales que puede interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.
- La asesoría confidencial practicará las diligencias de investigación necesarias destinadas a esclarecer los hechos de la denuncia.

La efectividad y eficacia de este Protocolo depende de que **toda la plantilla conozca este documento y sepan cuáles son sus derechos y deberes respecto al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**

Se establece **la obligación a todo el personal de la empresa**, incluso sus directivos/as, **de facilitar toda la información necesaria que se reclame** durante el proceso de investigación del caso denunciado que vaya destinada a determinar responsabilidades que se puedan derivar.

La experiencia constata que a menudo los / las trabajadores / as que sufren el acoso no se atreven a denunciarlo, por tanto, la ausencia de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo no significa que no se produzcan. Para evitar estas situaciones, y **siempre que se sea testigo de cualquier conducta contra la dignidad de las personas, se debe dar a conocer a la Asesoría Confidencial, la representación de los/as trabajadores/as o la Comisión de Igualdad, en su caso, a fin de que, con toda discrecionalidad y confidencialidad, se inicien las actuaciones pertinentes.**

El proceso de investigación de las actuaciones debe llevarse a cabo con total confidencialidad, cautela y discreción, y en todo momento debe garantizarse la dignidad de las personas trabajadoras que haya implicadas.

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de **realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en las empresas.** Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales, así como la Comisión de Igualdad.

En dicho informe anual se hará constar los siguientes datos:

- ✓ Denuncias interpuestas
- ✓ Resoluciones informales
- ✓ Mujeres y hombres (anónimo) afectados por estas conductas
- ✓ Medidas cautelares que se han llevado a cabo
- ✓ Sanciones interpuestas a la persona que ha llevado a cabo el comportamiento objeto de las mismas.

Asimismo, el Informe deberá contener una evaluación sobre la aplicación del Protocolo, haciendo mención, en su caso, de las incidencias que se han dado en la puesta en práctica del mismo, así como de aquellos aspectos que habría que reconsiderar.

TIPOS DE PROCEDIMIENTOS:

Procedimiento no formal:

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento de cualquiera de las personas designadas para ello, quienes darán traslado del asunto a la comisión.

La función de la comisión será entrevistarse con la persona afectada y conducir todo el procedimiento de actuación: pudiendo tener reuniones con el presunto acosador o acosadora, con la víctima y/o con la persona denunciante; reclamar la intervención, si lo estima necesario de alguna persona experta en igualdad de género y/o acoso sexual y por razón de sexo, etc. Todo ello con la finalidad de erradicar las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y de alcanzar una solución aceptada por las partes.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar como garantía de intimidad y confidencialidad.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días hábiles, la asesoría confidencial dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso,

proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Si la persona que interpone la denuncia no queda satisfecha con la solución propuesta, o dicha solución es incumplida por la persona agresora, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El archivo de las actuaciones será custodiado por el área de Recursos Humanos de la empresa. En el supuesto de que algún miembro de esta área se vea implicado, será custodiado por el área o departamento que designe la comisión.

Procedimiento Formal:

a. Inicio

La víctima o cualquier otra persona o personas que tengan conocimiento de algún acto de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo podrán denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), al presunto acosador o acosadora de forma verbal o por escrito a la Comisión, a través de las personas designadas por ésta. Dicha denuncia deberá formularse por escrito cuando no la realice la persona objeto del acoso.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la empresa o a alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata a la Comisión por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma, para que pueda procederse al inicio de la investigación.

Una vez iniciada la investigación si la persona afectada así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Tanto la víctima del acoso como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento. En caso de que se designe a un o una representante se deberá hacer constar por cualquier medio válido en derecho.

b. Medidas cautelares

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador o acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas urgentes de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21,1) y en la Ley 13/2010, de 9 de

diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León (art. 2), mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa.

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

c. Tramitación.

La persona asesora confidencial llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime convenientes para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con las personas interesadas, pruebas periciales, etc), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Si por parte del presunto acosador o acosadora o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o/ y la víctima, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del área de Recursos Humanos.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- a) Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o contra terceros.
- c) Realizar una alegación o denuncia, incluso si después de efectuar la investigación no se ha podido constatar.

d. Finalización

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

La persona asesora previamente habrá presentado un informe de la investigación a la Comisión en el plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de presentación de la denuncia, salvo que excepcionalmente el citado plazo fuera prorrogado por ésta a solicitud de la persona asesora, mediando razones fundamentadas que justificaran la ampliación del mismo.

El citado informe deberá incluir como mínimo, la siguiente información.

1. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

2. Relación de las intervenciones realizadas por el instructor, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.
3. Resumen de los principales hechos.
4. Informe de la sección Sindical del Organismo, si hubiera sido aportado.
5. Conclusiones
6. Medidas propuestas

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección de Recursos Humanos de la entidad. Corresponde a ésta, previo acuerdo con la representación sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

e. Garantía de indemnidad frente a represalias

La empresa o entidad pública y la representación sindical garantizarán la indemnidad de las víctimas y de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

f. Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b) Existan dos o más víctimas.
- c) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- d) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental
- f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g) El contrato de la víctima no sea indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h) El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción profesional.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario o becaria en prácticas de la víctima.

g. Conclusión del procedimiento

El procedimiento concluirá con la imposición de una sanción o con el sobreseimiento del caso.

g.1 La sanción

-Sanción

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos y órganos Directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que conlleve el traslado forzoso o el despido, la entidad tomará las medidas oportunas para que el acosador o acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o se hubiera visto perjudicada durante el acoso y/o procedimiento de investigación, Grupo Aluminios de Precisión, SLU la restituirá en las condiciones en que se encontrara antes del mismo, depurará responsabilidades y establecerá las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

g.2 El sobreseimiento

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, la persona denunciante y/o víctima también podrá solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que tal traslado suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

INTERPRETACIÓN:

Si en la aplicación del presente protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, de conformidad con lo previsto en el mismo, será competencia de la Comisión de Igualdad su resolución.

COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO:

La aplicación del Protocolo para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de Grupo Aluminios de Precisión, SLU requiere la implicación de todas las personas que forman parte de la empresa tanto de manera directa, independientemente de su cargo y responsabilidad en Grupo Aluminios de Precisión, SLU, como indirecta (clientes, proveedores), con el cumplimiento de sus directrices.



Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado.

El Protocolo se dará a conocer a través de la formación y de las comunicaciones internas.

Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa. Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tablones de anuncios. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

SANCIONES PARA LA PERSONA RESPONSABLE DE LA CONDUCTA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL.

Las sanciones propuestas serán siempre conforme al convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento.

SANCIONES PARA LA EMPRESA.

Las sanciones serán las que establezca la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), en función de su gravedad.

Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo

SOLICITANTE

Persona afectada	Unidad/ Departamento de la persona afectada (indicar)
Representantes de la plantilla	Otros (indicar)
Recursos Humanos	

TIPO DE ACOSO

Sexual
Por razón de sexo
Otras discriminaciones (especificar)

DATOS DE LA PERSONAS AFECTADAS

Nombre y apellidos presunta víctima

Nombre y apellidos persona denunciada

NIF:

SEXO: Hombre Mujer

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo/Departamento:

Vinculación laboral/Tipo de contrato:

Teléfono de contacto:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Este documento deberá ser entregado a: (Indicar nombre, apellidos y localización de la persona de la empresa/entidad encargada de su recepción).