



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

*RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 2020, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa PMG Asturias Powder Metal SAU, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.*

Vista la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad presentada por la empresa PMG Asturias Powder Metal S.A.U (expediente API 2020/002, código 33100142112020), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 18 de diciembre de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 5 de septiembre de 2019, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 12 de febrero de 2020.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P.D. autorizada en Resolución de 05-09-2019, publicada en el BOPA núm. 174, de 10-IX-2019, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2020-02051.

#### ACTA REUNIÓN

Siendo las 10.00 h. del día 18 de diciembre de 2019 con la asistencia:

De una parte, Dña. Noelia Rodríguez y Dña. Inmaculada Fanjul, en representación de la dirección de PMG Asturias Powder Metal S.A.U.

De otra, el Comité de Empresa representado por su presidente, D. Francisco Menéndez y su secretario D. Pablo González Armesto. Resto de miembros: D. Miguel Soria, D. Ivan Toyos, D. Francisco Cabal, D. Pablo Gancedo y D. Abel Mejido.

Se tratan los siguientes asuntos:

1. Plan de Igualdad.

Se firma el Plan de Igualdad de PMG Asturias Powder Metal (ver anexo).

Se constituye la Comisión de Igualdad (ver anexo).

Se registrará el Plan y se iniciaran las actividades de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

PMG Asturias Powder Metal SAU declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra política corporativa, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

Este principio se llevará a la práctica a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá las materias definidas en la ley. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, se contará con la representación legal de los trabajadores en todo el proceso de desarrollo, aplicación y evaluación de las medidas de igualdad acordadas.

#### *Objetivos.*

- Dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 y adoptar medidas concretas que integren los valores y principios de la compañía en favor de la igualdad de trato, la no discriminación y la integración.
- Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en todas y cada una de las políticas, procesos, decisiones, etc., que afecten a las personas de la compañía.
- Favorecer el acceso y desarrollo profesional de las personas dentro de la compañía en base a criterios de mérito, objetividad, adecuación persona-puesto, así como la conciliación de su vida familiar y profesional.
- Prevenir y, en su caso, establecer los cauces para tratar y resolver los presuntos casos de acoso que se pudieran producir en el seno de la compañía en cualquiera de sus manifestaciones.
- Informar, difundir y concienciar a todos los trabajadores y trabajadoras en materia de Igualdad y sobre el contenido del presente Plan.

#### *Definición del ámbito de aplicación personal y temporal.*

- **Ámbito personal:** El presente plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de los trabajadores de PMG Asturias Powder Metal SAU.
- **Ámbito temporal:** El plan de igualdad entrará en vigor con plenos efectos desde la fecha de su firma por la Comisión de Igualdad y por tiempo indefinido. Su contenido se mantendrá vigente, salvo que en el seno de la Comisión de Igualdad se determine su modificación o por mandato legal quedará sin efecto total o parcial alguno de sus contenidos.

#### *Metodología de trabajo de la Comisión para la elaboración del diagnóstico:*

- Constitución de la Comisión para la Elaboración del Plan de Igualdad.
- Análisis de procesos y extracción de los datos más relevantes en cada una de las siguientes materias:
  - Características generales de la plantilla y estructura de decisión.
  - Acceso y selección.
  - Clasificación profesional.
  - Modalidades de contratación y jornada laboral.
  - Antigüedad en la empresa.
  - Formación profesional.
  - Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
  - Retribución y política salarial.
  - Salud laboral desde perspectiva de género.
  - Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Presentación de los datos estadísticos (aspecto cuantitativo) y explicación de políticas y procesos (aspecto cualitativo) en el seno de la Comisión de Igualdad.
- Toma de conclusiones en cada materia y elaboración de acta.
- Realización del diagnóstico de situación y propuestas para el plan de igualdad.

#### *Conclusiones de la Comisión de Igualdad.*

##### *Materias objeto de actuación:*

- Cultura empresa y comunicación.
- Acceso al empleo.
- Promoción profesional.
- Estructura de decisión.
- Formación.
- Conciliación vida personal y profesional.
- Adecuación instalaciones.

## Conclusiones de la Comisión de Igualdad.

### Medidas:

Cada una de las medidas está compuesta por:

- Objetivo de la medida.
- Descripción de la medida.
- Indicador.
- Destinatarios.
- Responsables de la implantación.
- Calendario de implantación.
- Frecuencia de valoración.

<b>Objetivo</b>	
Cultura de empresa y comunicación	
<b>Medida</b>	
Comunicar Política de Igualdad y compromiso expreso de la Dirección	
<b>Indicador Asociado</b>	
Publicación en intranet y portal	
<b>Responsable Implantación</b>	<b>Destinatarios</b>
RRHH	Toda la plantilla
<b>Frecuencia de Valoración</b>	<b>Calendario de implantación</b>
n/a	A la firma

<b>Objetivo</b>	
Cultura de empresa y comunicación	
<b>Medida</b>	
Comunicar Protocolo para casos de acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral	
<b>Indicador Asociado</b>	
Publicación en intranet y portal	
<b>Responsable Implantación</b>	<b>Destinatarios</b>
RRHH	Toda la plantilla
<b>Frecuencia de Valoración</b>	<b>Calendario de implantación</b>
n/a	A la firma

<b>Objetivo</b>	
Cultura de empresa y comunicación	
<b>Medida</b>	
Comunicar la constitución de la Comisión de Igualdad y sus miembros	
<b>Indicador Asociado</b>	
Publicación en intranet y portal	
<b>Responsable Implantación</b>	<b>Destinatarios</b>
RRHH/RLT	Toda la plantilla
<b>Frecuencia de Valoración</b>	<b>Calendario de implantación</b>
n/a	A la firma

<b>Objetivo</b>	
Acceso al empleo	
<b>Medida</b>	
Preferencia de selección del género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia.	
<b>Indicador Asociado</b>	
N.º de candidatos, mujeres y hombres, que intervienen en el proceso de selección. N.º de mujeres y hombres que han sido seleccionados. Porcentaje de las incorporaciones vs. al total de la plantilla con diferenciación del género	
<b>Responsable Implantación</b>	<b>Destinatarios</b>
RRHH	Toda la plantilla
<b>Frecuencia de Valoración</b>	<b>Calendario de implantación</b>
Anual	Acción continua

<b>Objetivo</b>	
Promoción profesional	
<b>Medida</b>	
Preferencia de promoción del género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia.	
<b>Indicador Asociado</b>	
N.º de candidatos, mujeres y hombres, promocionados Porcentaje de las incorporaciones vs. al total de la plantilla con diferenciación del género.	
<b>Responsable Implantación</b>	<b>Destinatarios</b>
RRHH	Toda la plantilla
<b>Frecuencia de Valoración</b>	<b>Calendario de implantación</b>
Anual	Acción continua

<b>Objetivo</b>	
Estructura de decisión	
<b>Medida</b>	
Preferencia de promoción a posiciones con autoridad de decisión del género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	
<b>Indicador Asociado</b>	
N.º de candidatos, mujeres y hombres, según estructura de decisión.	
<b>Responsable Implantación</b>	<b>Destinatarios</b>
RRHH	Toda la plantilla
<b>Frecuencia de Valoración</b>	<b>Calendario de implantación</b>
Anual	Acción continua

<b>Objetivo</b>	
Formación	
<b>Medida</b>	
Incluir en Manual de Bienvenida la Política de Igualdad y compromisos	
<b>Indicador Asociado</b>	
Publicación	
<b>Responsable Implantación</b>	<b>Destinatarios</b>
RRHH	Toda la plantilla
<b>Frecuencia de Valoración</b>	<b>Calendario de implantación</b>
n/a	A la firma

<b>Objetivo</b>	
Adecuación instalaciones	
<b>Medida</b>	
Adecuación de instalaciones en planta (vestuarios y lavabos)	
<b>Indicador Asociado</b>	
Ejecución de las obras que se definan en los proyectos de adecuación	
<b>Responsable Implantación</b>	<b>Destinatarios</b>
Nuevas Instalaciones/Compras	Toda la plantilla
<b>Frecuencia de Valoración</b>	<b>Calendario de implantación</b>
n/a	1 año

<b>Objetivo</b>	
Conciliación vida personal y profesional	
<b>Medida</b>	
Fijar reuniones de trabajo siempre que sea posible en horario de mañana con expresión del orden del día y tiempo previsto de finalización	
<b>Indicador Asociado</b>	
Creación y publicación de Instrucción interna para organización de reuniones	
<b>Responsable Implantación</b>	<b>Destinatarios</b>
Dirección	Toda la plantilla
<b>Frecuencia de Valoración</b>	<b>Calendario de implantación</b>
Anual	Acción continua

<b>Objetivo</b>	
Cultura de empresa y comunicación	
<b>Medida</b>	
Comunicar el Plan de Igualdad	
<b>Indicador Asociado</b>	
Publicación en intranet y portal	
<b>Responsable Implantación</b>	<b>Destinatarios</b>
RRHH	Toda la plantilla
<b>Frecuencia de Valoración</b>	<b>Calendario de implantación</b>
n/a	A la firma

## COMISIÓN DE IGUALDAD

### Objetivos:

Los firmantes del presente Plan acuerdan la creación de la Comisión Paritaria de Igualdad para velar por su aplicación, realizar el adecuado seguimiento y, en su caso, modificaciones del mismo.

### Composición:

La comisión estará compuesta como máximo por 2 miembros de la Dirección de la Empresa y 2 miembros de la Representación Legal de los Trabajadores.

### Funciones

Las principales tareas de esta comisión serán las siguientes:

- a. Facilitar la consecución de los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas, analizando su aplicación y resultados, y valorando las posibles necesidades adicionales, nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias a contemplar.



- b. Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima involucración del conjunto de la plantilla.
- c. Realizar el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad y resolver los conflictos interpretativos y de aplicación que se presenten.
- d. Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones contrarias al principio de igualdad, valorando los recursos, métodos y procedimientos necesarios para su aplicación.
- e. Realizar informes periódicos sobre la situación de igualdad, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas.
- f. Proponer a la Dirección de la Empresa la aplicación de medidas y campañas informativas y de sensibilización sobre igualdad.

*Reuniones:*

La Comisión de Igualdad se reunirá, al menos, dos veces al año. La Comisión podrá reunirse con carácter extraordinario a petición razonada de cualquiera de los miembros de la comisión.

*Toma de decisiones:*

Los acuerdos de la Comisión requerirán la aprobación por mayoría.

*Constitución:*

La Comisión de Igualdad se constituirá en el plazo máximo de 3 meses a partir de la firma del Plan de Igualdad.