

I PLAN DE IGUALDAD

2024-2028

ASTURIANA DE LAMINADOS, S.A.



A) DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan de Igualdad ha sido concertado por la Comisión de Igualdad, órgano paritario integrado por representantes de la parte social y empresarial, formado por las siguientes personas:

- Por la dirección de la empresa: Marta Arias González; Fernando Agüeria Prado
- Por la representación legal de las personas trabajadoras: Paola Marinero Noval; Jonathan García González

B) ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan resulta de aplicación a toda la plantilla de ASTURIANA DE LAMINADOS, S.A., tanto a las personas que presten servicios actualmente como a las que a futuro puedan incorporarse a la empresa.

El presente Plan se aprueba con una vigencia a cuatro años, a contar desde el día de su firma.

C) INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Con carácter previo al Plan se ha realizado un Diagnóstico de la situación, el cual arroja los siguientes resultados:

- La empresa cuenta con un Código Ético donde se recogen sus principios inspiradores.
- A nivel de comunicación, imagen y lenguaje, no se aprecia la utilización de lenguaje o imágenes que contravengan el principio de igualdad.
- Existe infrarrepresentación femenina en la empresa, muy acusada en el área de Producción.
- La formación se ofrece en igualdad de condiciones a mujeres y hombres.
- No se aprecian desigualdades en los procesos de selección, contratación, desarrollo y promoción, así como en desvinculaciones o condiciones de trabajo.
- En lo que se refiere a los derechos de la vida personal, familiar y laboral, se disfrutan por igual en ambos sexos.



- Como parte integrante del Plan de Igualdad se ha aprobado un Protocolo de prevención del acoso integrado en el Plan de Igualdad, siendo necesaria su difusión.

D) RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La Auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Por lo que se refiere a la Auditoría retributiva, los resultados han sido los siguientes:

- Con carácter previo al análisis de las retribuciones por género, se ha procedido a hacer una evaluación de puestos, para determinar los de igual valor y, sobre esa evaluación, analizar el registro salarial y analizar los factores que puedan desencadenar la diferencia retributiva.
- Los puestos han sido evaluados teniendo en cuenta las tareas y funciones del puesto, el tipo de organización de la empresa y el sector en el que opera, valorándose, asimismo, la relevancia que otros factores pueden tener en las diferencias que puedan apreciarse.
- El registro detallado de salarios está incluido en el Informe de Diagnóstico.
- Se ha apreciado brecha salarial (más del 25% de diferencia) en el concepto "incentivo" (del sexo masculino en detrimento del femenino), así como del "plus de trabajos especiales" (en favor del sexo femenino en detrimento del masculino).
- La vigencia de la auditoría retributiva será la misma que la del Plan. Aparte, anualmente la empresa confeccionará el registro de salarios al que alude el artículo 28 ET.

E) OBJETIVOS DEL PLAN

Los **objetivos generales** que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- ✓ Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos de la empresa.
- ✓ Promover la eliminación de las posibles desigualdades que pudieran ser detectadas entre ambos géneros.



- ✓ Crear las condiciones necesarias para que el acceso y selección de personal se lleve a cabo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción profesional, especialmente en aquellos puestos de trabajo en que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.
- ✓ Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de género.
- ✓ Promover actividades formativas para mujeres y hombres, en igualdad de condiciones.
- ✓ Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- ✓ Garantizar la igualdad retributiva de hombres y mujeres en idénticos puestos de trabajo.
- ✓ Prevenir y evitar posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.
- ✓ Promover una cultura empresarial donde se promueva el respeto a la dignidad de la persona, con independencia de su género.

Asimismo, los **objetivos específicos** de ASTURIANA DE LAMINADOS, a la vista de los resultados arrojados por el informe diagnóstico, son los siguientes:

| MATERIAS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS |
|---|---|
| Proceso de selección y contratación | <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección de personal a través de la utilización procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos. 2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades. |
| Política retributiva y auditoría salarial | <ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva de la empresa |
| Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral | <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar la difusión de información a la plantilla de la empresa respecto de aquellas medidas que puedan favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. |

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 ASTURIANA DE LAMINADOS S.L.



| | |
|---|--|
| <p>Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover medidas para garantizar el máximo respeto a la salud laboral de los trabajadores en idénticas condiciones. 2. Promover un protocolo de actuación en la empresa contra posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de género. 3. Mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad de las personas, sin distinción por motivo de sexo, raza, religión ni opinión. |
| <p>Formación</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general. 2. Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa. |
| <p>Promoción y desarrollo profesional</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencias y competencias de la persona. |

F) DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS, INCLUYENDO PLAZOS DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, INDICADORES, MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MISMAS

Se adjuntan como Anexo I.

Las medidas se acometerán a lo largo de los 4 años de vigencia del Plan, siendo muchas de ellas de implantación continua (esto es, con un mantenimiento mientras dure la vigencia del Plan).

En cuanto a la necesidad de presupuesto, se estima que este se necesitará para las medidas relacionadas con Formación, para cuya impartición hay que contar con ayuda externa.

G) CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN

El calendario de implantación de las medidas está detallado en la ficha descriptiva de cada una de ellas.

H) SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento y la evaluación del Plan tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello, en cada una de las medidas, se evaluará:

- Si el procedimiento ha sido el adecuado
- Si los RRRHH han sido los idóneos
- Si los recursos materiales han sido suficientes
- Si los mecanismos de seguimiento periódico han sido los apropiados
- Si han existido incidencias y las soluciones aportadas en cada caso

Asimismo, se valorará el impacto que la medida ha tenido en la organización, en particular:

- Cambios en la valoración de la plantilla
- Mejora en las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento de las medidas de igualdad por la plantilla
- Disminución de la segregación por género en horizontal o vertical

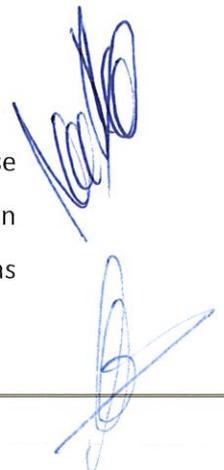
I) COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES

La Comisión de Igualdad firmante del presente Plan será la encargada de su seguimiento, evaluación y revisión periódica.

La Comisión de Igualdad se compromete a reunirse dos veces al año (junio y diciembre), o cuando la misma estime por decisión mayoritaria, para determinar cómo se están desarrollando las acciones acordadas en el Plan, debiendo levantar acta de las reuniones de seguimiento realizadas.

Con carácter anual se realizará un informe de seguimiento del Plan.

No obstante, como medida fundamental, que incide directamente sobre todas las demás, se pone en funcionamiento la figura del Agente de Igualdad, que será la persona de referencia en la organización, en materia de igualdad y no discriminación. Entre sus funciones, estarán las siguientes:





- Intermediación entre la Dirección y el personal en todos los temas relacionados con igualdad.
- Participar en el diseño en implantación de medidas de igualdad.
- Canalización de los casos de acoso y discriminación.
- Velar por el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad, así como de las políticas internas de la empresa en la materia.

J) PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR

El presente Plan será objeto de modificación, en aquellos casos:

- Quando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Quando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Quando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En todos estos casos la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.



En caso de discrepancias, las partes acuerdan la mediación en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

ANEXO I: MEDIDAS DE IGUALDAD

En base a los resultados del diagnóstico se han establecido un total de 15 medidas repartidas en 8 Áreas de actuación, que se exponen a continuación.

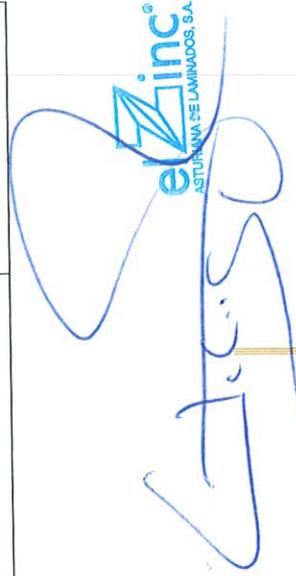
The bottom right section of the page contains three handwritten signatures in blue ink. In the center, there is a printed logo for 'elZinc' with the text 'ASTURIANA DE LAMINADOS S.A.' underneath it. The signatures are written over and around the logo.

2.FORMACIÓN

| OBJETIVO ESPECÍFICO.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal Directivo y responsables. | | |
|--|---|----------------------|
| Garantizar la Igualdad de Oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla, | | PLAZO |
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES |
| 2.1- Impartir formación en igualdad a la plantilla, especialmente a RRHH y Comisión de Igualdad | Nº de personas formadas, áreas y horas de formación recibidas | RRHH/Formación |
| | | Año 2024 en adelante |

3.PROMOCIÓN

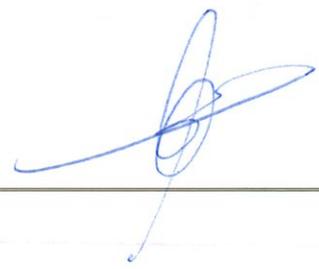
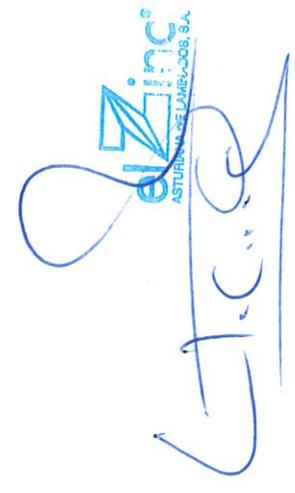
| OBJETIVO ESPECÍFICO.-Garantizar la promoción profesional de las personas sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo/impulsar la promoción de mujeres. | | |
|--|---|------------------------------|
| INDICADORES | | PLAZO |
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES |
| 3.1 Asegurar la correcta difusión de las vacantes internas tanto a hombres como a mujeres a través de los canales de la empresa | Nº de vacantes y de personas informadas | RRHH |
| | | Durante la vigencia del plan |

ANEXO I.- MEDIDAS DE IGUALDAD

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| OBJETIVO ESPECÍFICO.- Lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en las distintas áreas de actividad y puestos | | | |
|---|--|--------------|-----------------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 1.1-Incluir en todas las ofertas de empleo el compromiso de ASLA con la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres | Nº de ofertas con el compromiso/nº ofertas | RRHH | Durante toda la vigencia del Plan |
| 1.2-Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo en todas las ofertas de empleo, tanto internas como externas | Revisión de las ofertas por parte de la Comisión antes de ser publicadas | RRHH | Durante toda la vigencia del Plan |
| 1.3-Garantizar que cualquier persona trabajadora que opte a una vacante formará parte del proceso de selección teniendo preferencia las candidaturas internas frente a las externas | Nº de personas que optan al puesto/nº personas valoradas | RRHH | Durante toda la vigencia del Plan |

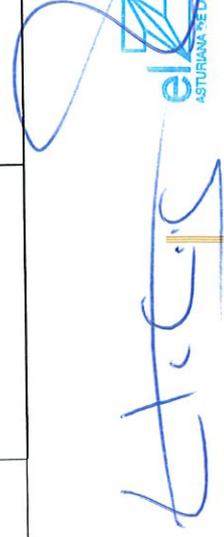




4. EJERCICIO CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

| OBJETIVO ESPECÍFICO.- Asegurar a las personas trabajadoras el desarrollo de sus actividades personales y familiares de manera compatible con la actividad profesional, fomentar la corresponsabilidad. | | | |
|--|-------------------------------------|--------------|-----------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 4.1- Facilitar medidas de conciliación al personal masculino para favorecer el ejercicio de la corresponsabilidad familiar | Nº solicitudes/Nº aceptadas/ causas | RRHH | INMEDIATO |

5. RETRIBUCIONES

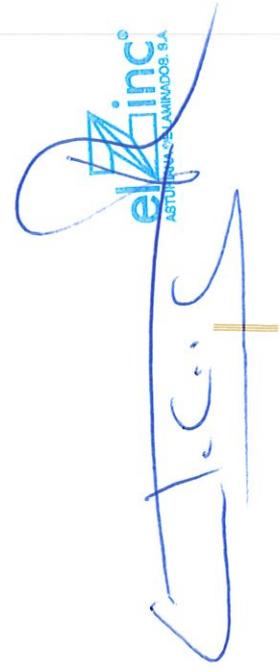
| OBJETIVO ESPECÍFICO.- Garantizar que no haya ningún tipo de discriminación por razón de sexo en la política retributiva de la empresa. | | | |
|--|---|------------------------|-------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 5.1- Realizar un registro salarial con carácter anual para verificar con justificación de las brechas complemento a complemento | Registro retributivo anual con informe explicativo de las brechas | RRHH | Anual |
| 5.2- Compartir anualmente con la Comisión de seguimiento la información referente al registro salarial, para garantizar la inexistencia de desigualdades | Informe de análisis de estructura salarial por puesto y sexo. Documento de medidas correctoras a negociar con la Comisión de Seguimiento: nº medidas acometidas/nº brechas corregidas | RRHH/Comisión Igualdad | Anual |

| | | |
|--|--|--|
| superiores al 25% o, de haberlas, aportar justificación objetiva | | |
|--|--|--|

6. COMUNICACIÓN

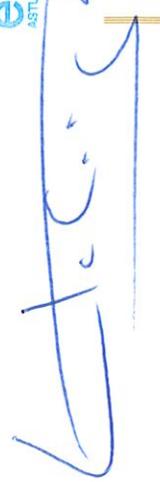
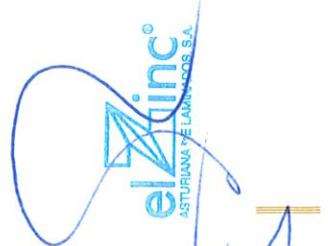
| OBJETIVO ESPECÍFICO.- Integrar el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades y difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla. | | | |
|--|---|------------------|--------------------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 6.1- Editar y difundir el Plan de Igualdad (web, mail, tablones, documento impreso, etc,...) | Maquetación del documento. Nº difusiones realizadas | RRHH/Informática | Inmediato |
| 6.2- Revisar y modificar en la medida de lo posible el lenguaje de las comunicaciones y documentación ya existente | Nº documentos modificados | RRHH | Inmediato |
| 6.3- Realizar una campaña específica de difusión del I Plan de Igualdad de ASLA | Campaña realizada | RRHH | 6 meses desde la aprobación del Plan |




7.SALUD LABORAL, ACOSO, VIOLENCIA GÉNERO

| OBJETIVO ESPECÍFICO.- Garantizar un entorno seguro para el desarrollo del trabajo. | | | |
|--|---|---------------------------|-----------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 7.1-Protocolo en caso de embarazo y su difusión | Aportar informe | RRHH/PRL | 3 meses |
| 7.2-Elaborar un procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, habilitado a la actual normativa, y negociado en el seno de la Comisión de igualdad. | Documento del protocolo revisado Difusión y acceso realizado | RRHH/Comisión Igualdad | Inmediato |
| 7.3- Informar y facilitar a la plantilla los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de la violencia de género | Comunicación realizada; Número de solicitudes y permisos atendidos y causas de denegación | RRHH | 3 meses |

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA



OBJETIVO ESPECÍFICO.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
|---|---|--------------|------------------------------|
| 8.1-Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener más candidaturas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (Servicios Regionales de Empleo, centros de Formación Profesional, Asociaciones y Fundaciones de Mujeres), sobre todo en puestos de producción | Nº nuevas fuentes de reclutamiento Nº candidaturas por sexo por cada fuente de reclutamiento | RRHH | Durante la vigencia del plan |

