



POLITICA DE IGUALDAD

En el 2013 Metal Apotheke ha aprobado la puesta en práctica de un **plan para la implantación de la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito laboral**, en virtud de lo dispuesto en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y su transposición en el convenio colectivo que rige nuestra actividad (*Convenio Colectivo del sector Industria Siderometalúrgica de Zaragoza, BOP Zaragoza, 24/7/2012, nº 168*). Este plan surge del compromiso de la dirección por hacer de Metal Apotheke una organización más sostenible, desde el punto de vista social, económico y medioambiental

Esta acción se incluye dentro de las **actuaciones que METAL APOTHEKA ha iniciado en los últimos tiempos en relación con nuestra estrategia en el marco de la Sostenibilidad y el Desarrollo Sostenible**. Una estrategia que forma parte del proceder de la empresa desde su nacimiento en 1991. Ya en aquel momento consideramos como un elemento prioritario el compromiso de respeto con el Medio Ambiente y el entorno social que nos rodea, así como la seguridad y salud de nuestros trabajadores. Un compromiso que se trasladó tanto al diseño de nuestras instalaciones como al proceso productivo en el que apostamos por el uso de las tecnologías más limpias existentes y la utilización de pinturas no peligrosas.

Aún cuando por las características de la empresa no estamos obligados a llevar a cabo este tipo de iniciativas (nuestra plantilla no supera los 250 trabajadores), hacemos nuestro el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el compromiso en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Empresarial y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio establecida en la citada Ley Orgánica 3/2007. En este sentido, en todos y cada uno de los ámbitos que se establecen en el plan de igualdad, desde la selección a la formación, pasando por la promoción, la política salarial, la conciliación de la vida personal y profesional y los riesgos laborales y la salud laboral, asumimos este principio, **el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

COLABORA

