



**II PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
2022-2026**



INDICE DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	PARTES QUE LO CONCIERTAN	4
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	4
4.	ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA	5
5.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
	OBJETIVOS CUALITATIVOS.....	5
	OBJETIVOS CUANTITAVOS.....	5
6.	LINEAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS	6
	1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	6
	2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	7
	3. FORMACIÓN.....	7
	4. PROMOCIÓN INTERNA.....	8
	5. CONCILIACION LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.....	8
	6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	8
	7. RETRIBUCIÓN.....	8
	8. ACOSOS LABORAL/SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	9
	9. VIOLENCIA DE GÉNERO.....	9
	10. COMUNICACIÓN IGUALITARIA.....	9
7.	MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	9
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	9

1. INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad de Oportunidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad, obedece a una disposición legal y asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras materias.

Con su consecución, se busca además apoyar la construcción de sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito empresarial se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua.

Esta acción está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** que Naciones Unidas¹ fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de féreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.



En concreto, el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de **CEMOSA** se alinea con los objetivos 5 y 8.



Objetivo 5 - Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres.

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



Objetivo 8 - Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.

La elaboración de una estrategia corporativa que contemple criterios sostenibles y socialmente responsables es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos de **CEMOSA**.

Por otro lado, **CEMOSA** cuenta con el compromiso de la Dirección 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 impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

2. PARTES QUE LO CONCIERTAN

Las partes suscriptoras del plan de igualdad han conformado la comisión negociadora paritaria constituida por **la representación de la empresa, la representación Legal de los Trabajadores - RLT- y los sindicatos**, que acuerdan la aprobación del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres con un alcance de 2022 a 2026.

Ambas partes acuerdan además, la constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (*Comisión de Seguimiento*), que con carácter general se encargará de su seguimiento; asimismo velará por la correcta implantación y cumplimiento de las medidas recogidas en este documento.

Tanto el compromiso asumido por la empresa, como toda la información referida a dicho plan se comunicará a la plantilla en los medios de comunicación establecidos para dar la mayor difusión de la información.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL: El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las trabajadoras y trabajadores de **CEMOSA**, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.

ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL: La aplicación de este Plan de Igualdad es nacional, para toda la plantilla de los centros de trabajo presentes o futuros de la compañía.

ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL: El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de 4 años.

4. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de **CEMOSA** entrará en vigor el 01/04/2022 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 01/04/2026.

Transcurrido el periodo de vigencia, se constituirá una nueva comisión negociadora cuya misión será la elaboración de un nuevo diagnóstico y posterior Plan de Igualdad, adaptado a la legislación vigente², que incluya una auditoría salarial.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (*transversalidad de género*).
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, formando en este campo para que proteja a todas las empleados y empleadas.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional y personal a todas las personas empleadas en **CEMOSA** con independencia de su antigüedad.
- Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

OBJETIVOS CUANTITAVOS

- Realizar seguimiento estadístico de la composición de la plantilla, con carácter anual y desglosado por sexo, actualizando la información sobre los procesos de reclutamiento y selección para evitar discriminaciones o desigualdades no pretendidas, y/o la perpetuación de estereotipos.

² RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Incorporar un enfoque inclusivo en la comunicación del procedimiento habitual de reclutamiento y selección, publicación de ofertas y convocatorias.
- Recopilar los datos según las formaciones que recibe cada persona y desglosada por sexo.
- Formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, y en concreto a Recursos Humanos y la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad.
- Realizar una comunicación sobre la existencia de un canal para las vacantes internas de la compañía con el fin de conocer el talento y ofrecer oportunidades a todo el conjunto de la plantilla, en la medida en que esto sea posible.
- Recopilar los datos según puesto de origen, puesto de destino, y antigüedad en cada uno de ellos. Para ello, deberá disponerse de una base de datos propia, desglosada por sexo, y permanentemente actualizada.
- Plan de incentivos a los hombres para uso de bajas y excedencia paternidad o cuidado.
- Realizar una encuesta de conciliación para analizar qué medidas necesitaría la plantilla.
- Difusión continua de las políticas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa a través de campañas específicas de comunicación interna.
- Revisar anualmente el registro salarial para evitar que existan desigualdades no pretendidas entre las retribuciones de mujeres y hombres. Recogiendo los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales, condiciones de trabajo, puesto y categoría profesional.
- Realizar una Auditoría salarial teniendo en cuenta las valoraciones de puestos de trabajo.
- Elaborar un Protocolo de comunicación que incorpore la perspectiva de género en cuanto al lenguaje, imágenes y contenido, evitando reproducir estereotipos y sesgos de género.
- Difundir la existencia del I Plan de Igualdad entre la plantilla a través de una campaña específica.
- Realizar una comunicación a la plantilla recordando la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como el Pacto de Estado contra la Violencia de Género recientemente acordado. De igual manera, se puede firmar un convenio con una entidad que trabaje con este colectivo de mujeres, como la Fundación Adecco.

6. LINEAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

Tras la realización del diagnóstico de la empresa en materia de Igualdad, **CEMOSA** ha identificado una serie de cuestiones en las que trabajar para lograr el objetivo de conseguir una igualdad real en la organización. Todas ellas están divididas en secciones dependiendo el área de trabajo en la que inciden. Se dividen en 10 secciones con un total de 30 medidas, además de la realización de una serie de informes incluyendo en estos el sesgo de género para el estudio desagregado.

A continuación, se detallan cada una de las medidas:

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo se trabaja en las políticas de **Selección y Contratación**, y entre ellas se han establecido las siguientes medidas:

- Eliminar cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género en los anuncios de empleo que se publiquen.

- Verificar el uso de criterios objetivos que no contengan aspectos de contenido personal o estereotipos de género y que garanticen una selección igualitaria.
- Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- Elaborar un documento para informar a las empresas externas de selección, en el caso de que se usen, de los criterios de selección por valores de **CEMOSA**, haciendo especial hincapié en nuestra política sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Y obtener un compromiso de su cumplimiento.
- Crear un "cuestionario de salida" que permita analizar los motivos de las desvinculaciones del colectivo de mujeres en **CEMOSA**.
- Publicar en los canales informativos de la empresa, todas las vacantes para puestos estables, independientemente de la modalidad de contrato o jornada ofertada.
- Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo infrarrepresentado.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para garantizar la **clasificación profesional** igualitaria mediante el uso adecuado de las herramientas de RRHH:

- Elaboración de las Descripciones de Puestos de Trabajo (DPT). Establecer un sistema de revisión y actualización. En dichas DPT se tendrán en cuenta criterios objetivos para el desempeño del puesto.
- Elaboración de una herramienta de Valoraciones de Puestos de trabajo (VPT) que permita agrupar los puestos de trabajo de igual valor.

3. FORMACIÓN

Para garantizar el **desarrollo de carreras profesionales y formativas** de las personas trabajadoras teniendo en cuenta la perspectiva de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

- Crear un procedimiento de detección de necesidades formativas a partir del cual se creará el plan de formación.
- Informar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad y las medidas a tomar.
- Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento en materia de igualdad, acoso sexual y/o por razón de sexo. En el supuesto de que exista rotación o cambio por parte de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento de los integrantes de dicha Comisión, se dará la formación correspondiente en el plazo máximo de seis meses desde su integración en la Comisión.
- Informar sobre el Plan de Igualdad y sus medidas a las nuevas incorporaciones en plantilla.
- Realizar campañas de sensibilización y formación en materia de "Riesgos Psicosociales", Acoso sexual y/o por razón de sexo y de Tolerancia 0 contra la violencia de género.
- Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.

4. PROMOCIÓN INTERNA

Para garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Acceso a la **Promoción Interna** en puestos de trabajo:

- Crear un procedimiento para la difusión de vacantes estables con requisitos, criterios de promoción y competencias. Se difundirá a la totalidad de la plantilla a través de los canales que existen en la empresa para ello y conocido por todos/as.
- Se realizarán acciones de sensibilización a todas las personas responsables e intervinientes en los procesos de promoción interna en materia de igualdad, dando mayor énfasis en la formación sobre estrategias y técnicas para la realización de una selección con perspectiva de género e igualitaria.

5. CONCILIACION LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Para la mejora de la **Conciliación Laboral, Personal y Familiar**:

- Elaboración de un catálogo de las medidas de conciliación corresponsable que se implementan y su difusión en la empresa.
- Establecer procedimiento para solicitar cada medida de conciliación y hacer un seguimiento de la solicitud.
- Realizar campañas informativas para sensibilizar a la plantilla sobre la disponibilidad de las medidas tanto para hombres como mujeres, haciendo especial hincapié en las medidas de aplicación a la parte masculina de la plantilla.

6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Para combatir la **Infrarrepresentación femenina**, promover medidas que tiendan a equiparar la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, para alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en estos grupos de responsabilidad:

- Para la incorporación de mujeres en departamentos infrarrepresentados, enviar comunicados a universidades o centros de formación con las que se colabora para búsqueda de personal en prácticas y beca con el principio de discriminación positiva para aquellos departamentos en los que se produzca infrarrepresentación.
- Para la incorporación de mujeres en puestos de responsabilidad donde se encuentren infrarrepresentadas:
 - i. adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acceso a puestos o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.
 - ii. Fomentar la contratación de personas pertenecientes a grupos con mayores dificultades de inserción laboral.

7. RETRIBUCIÓN

Como medidas de **Retribución, política salarial igualitaria**, sin discriminación salarial:

- Establecer un sistema de clasificación de puestos de trabajo que garantice la adecuada comparativa a nivel salarial por trabajos de igual valor.

- Registro salarial de promedios por puesto desglosados por sexo, atendiendo a salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales.

8. ACOSOS LABORAL/SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Para garantizar medidas en contra del **Acoso Laboral o sexual y por razón de sexo**:

- Realizar campañas de sensibilización contra el acoso para toda la plantilla.
- Revisar el protocolo de acoso por razón de sexo.

9. VIOLENCIA DE GÉNERO

Para garantizar medidas contra la **Violencia de Género**:

- Crear un protocolo de violencia de género y difundirlo.

10. COMUNICACIÓN IGUALITARIA

Para favorecer la **comunicación igualitaria**, establecer una cultura de empresa que permita asumir el principio de igualdad y no discriminación:

- Creación de manual de lenguaje inclusivo / comunicación neutra para difundir entre todas las personas de la organización que realizan comunicaciones. Incorporar este aspecto en todos los documentos de la empresa, internos y externos.
- Las imágenes que difunda la organización tienen que reflejar una empresa diversa e igualitaria.

7. MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de igualdad realizará un seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad. De manera anual, tal y como está recogido en el calendario de actuación, se deberán recoger las acciones que se han realizado y programar la ejecución de las acciones previstas en el siguiente periodo.

En las reuniones de seguimiento se analizarán también cuantas propuestas de mejora, sugerencias o quejas hayan podido ser recibidas en la comisión de igualdad por parte de la plantilla o de cualquier otra persona interesada (clientes, proveedores, etc.).

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tendrá por funciones:

- Velar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.

- Realizar la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.