2023

PLAN DE IGUALDAD DE IECA

INSTITUTO ESPAÑOL DEL CEMENTO Y SUS APLICACIONES (IECA)

Contenido

1. ANTECEDENTES 2
2. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN 4
3. NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 4
4. DIAGNÓSTICO 5
   4.1 Situación sectorial 5
   4.2 Situación de IECA con respecto a la situación sectorial 23
5. RECOMENDACIONES 24
6. ÁREAS DE ACTUACIÓN 26
7. DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD. ACCIONES 27
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 41
   8.1 Comisión de Igualdad de IECA 41
   8.2 Evaluación 41
   8.3 Seguimiento: calendario 41

1. ANTECEDENTES

La igualdad, además de ser un derecho fundamental, es un principio jurídico universal reconocido en multitud de textos internacionales sobre derechos humanos.

En esta línea la *Agenda 2030*, recoge en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el ODS 5, "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas".

La Unión Europea establece la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los principios fundamentales desde su constitución y así lo ha plasmado en varias Directivas:

- Directiva 92/85/CE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directiva 97/80/CE, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.
- Directiva 2002/73/CE de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En España, la igualdad es un derecho fundamental, recogido en nuestra Constitución y en línea con las directrices marcadas por la Unión Europea, ha dictado las siguientes normativas:

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto - Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los principales requisitos derivados de estas disposiciones recogen:

- **Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades** en el ámbito laboral y deberán adoptar, **previa negociación medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral**, así como promover condiciones de trabajo que **eviten el acoso sexual** y para dar cauce a las posibles denuncias.
- **Las empresas con cincuenta o más trabajadores/as** están **obligadas a elaborar y registrar un Plan de Igualdad**, que tendrá una **vigencia máxima** de **4 años**.
- Las empresas deberán contar con un **registro retributivo actualizado** y accesible.
- Las empresas que estén obligadas a realizar un plan de igualdad tendrán que incluir y realizar una **auditoría retributiva** cuya vigencia será la misma que el plan de igualdad.

Finalmente, el sector cementero recoge en la Resolución de 22 de noviembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero, una cláusula específica sobre igualdad:

Las empresas se comprometen a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología y afiliación sindical.

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los ámbitos siguientes:

a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de prevención.

b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.

c) Clasificación profesional.

d) Condiciones laborales en general y retributivas en particular.

e) Política de formación.

f) Promoción profesional y económica.

g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación entre la vida familiar y laboral.

h) Suspensión y extinción del contrato.

Particular atención prestarán las empresas a aplicar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, en cumplimento con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, (la Ley 2543/2007), a fin de evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres y hacer efectivo el principio de igualdad establecido legalmente.

En el caso concreto de IECA, la Secretaría General está plenamente comprometida con este objetivo y prueba de ello es la elaboración de este Plan de Igualdad aun cuando legalmente no está obligado a ello. De hecho, el Plan de Igualdad no es más que la plasmación legal de la política de IECA en materia de igualdad y se busca que este Plan sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por criterios de imagen.

2. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

El Plan de Igualdad de IECA se estructura en los siguientes apartados:

1. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del diagnóstico sectorial realizado por la Fundación del Cemento y Medioambiente (CEMA).
2. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
3. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

3. NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 45.2 LOIHM establece que el plan de igualdad deberá ser objeto de negociación. En el caso del Plan de Igualdad de IECA, tanto los objetivos como las acciones concretas definidas han sido aprobadas por la Secretaría General de IECA y actualmente están en proceso de negociación con los representantes de los trabajadores.

4. DIAGNÓSTICO

4.1 Situación sectorial

Según los últimos datos disponibles del Instituto Nacional de Estadística, el 51% de la población en España son mujeres:

Tabla 1. Datos de la población en España		
47.026.208	23.042.428	23.983.780

Fuente: Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades. Año 2020

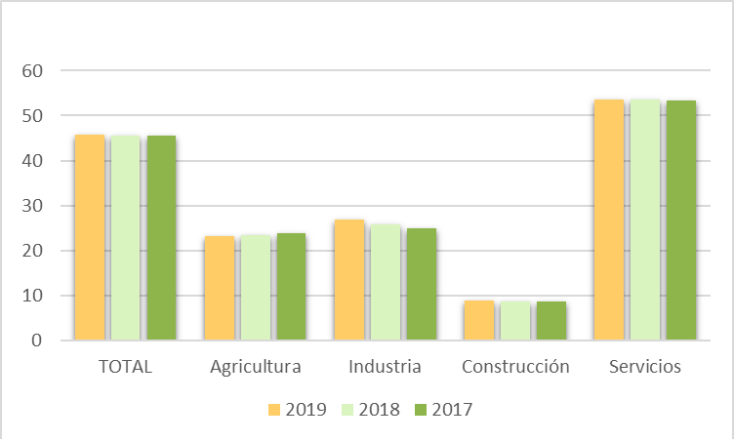
Sin embargo, la tasa de actividad, entendida como el porcentaje de personas activas respecto a la población de más de 16 años, es más baja para las mujeres, lo que supone una brecha de género de un 10,9%.

Tabla 2. Porcentaje de personas activas	
63,4 %	52,5%

Fuente: INE. Año 2020

Asimismo, la distribución del porcentaje de mujeres ocupadas en España, según los sectores económicos se concentra fundamentalmente en el sector servicios, siendo la construcción el sector con menor presencia femenina.

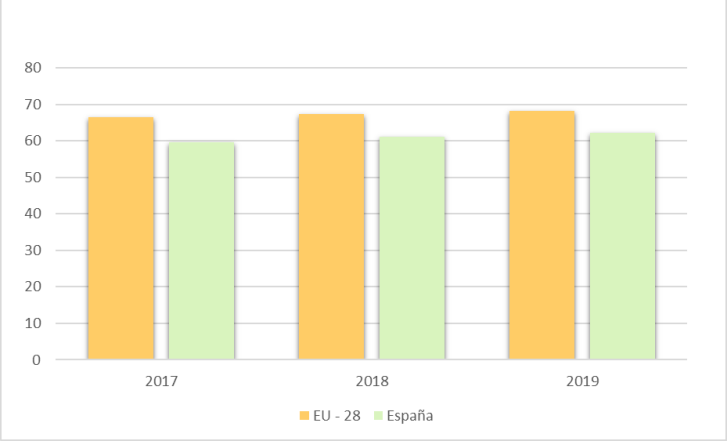
Gráfico 1. Porcentaje de población de mujeres ocupadas según sector económico



Fuente: Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades

Si comparamos estos datos con la media de la Unión Europea, nos encontramos que el porcentaje de mujeres ocupadas en España es 6 puntos porcentuales más bajo.

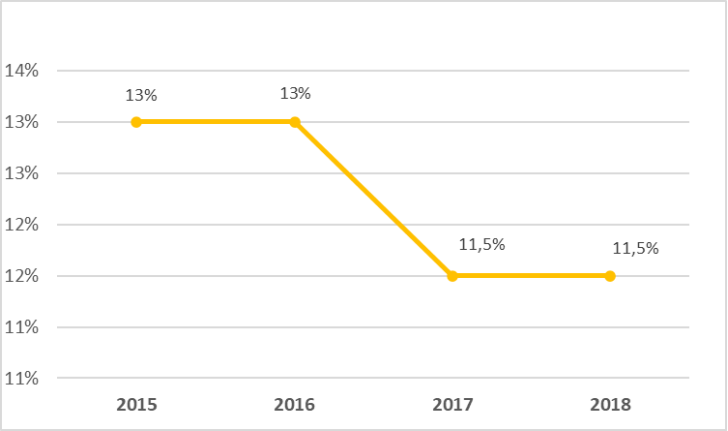
Gráfico 2. Porcentaje de población de mujeres ocupadas



Fuente: Eurostat

Por otra parte, desde el año 2015 y en el marco del "Estudio sobre la RSE en el sector cementero español", se viene realizando un seguimiento de la presencia de mujeres en la industria cementera, obteniéndose un porcentaje del 11,5% en 2018.

Gráfico 3. Evolución del porcentaje de mujeres empleadas en el sector cementero



Fuente: III Estudio sobre la RSE en el sector cementero en España

A la vista de estos datos, puede concluirse que el sector está altamente masculinizado y la tasa de feminidad se encuentra estancada.

La redacción del presente apartado se basa en los resultados obtenidos del "Cuestionario sobre la situación de la igualdad en el sector cementero", remitido a los grupos cementeros.

Todos los datos se facilitan de forma agrupada, para garantizar la confidencialidad. Los datos que se detallan a continuación recogen el número de empleados y empleadas incluyendo todos los negocios (cemento, hormigones, morteros, áridos y prefabricados).

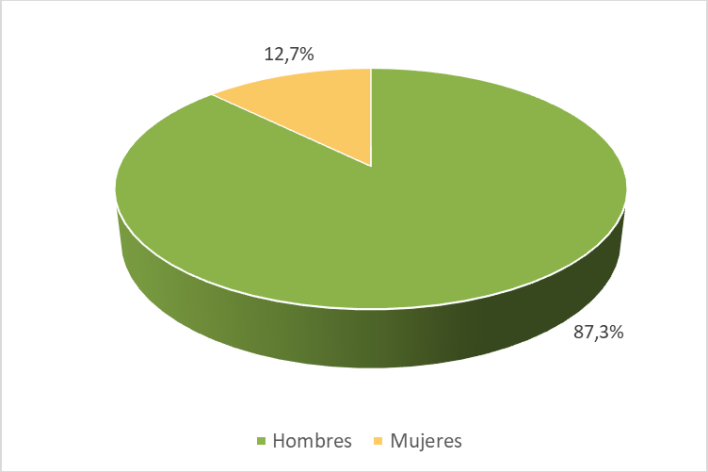
- **Distribución de plantillas desagregadas por sexo**

El número total de trabajadores y trabajadoras en 2019 según la información recopilada es:

Tabla 3. Distribución plantillas desagregadas por sexo		
Hombres	**Mujeres**	**Total**
4.861	705	5.566

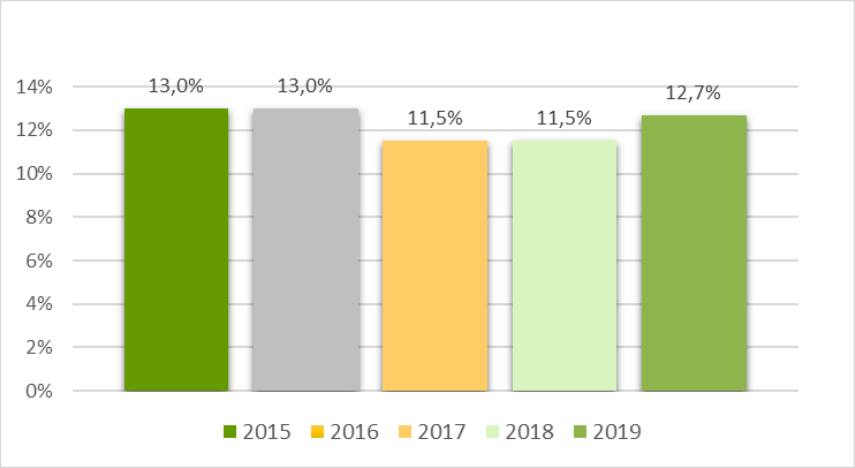
Lo que se corresponde con una **tasa de feminidad en 2019 del 12,7%.**

Gráfico 4. Distribución plantillas desagregadas por sexo



Este porcentaje, aunque ha subido ligeramente en 2019, se encuentra prácticamente estacando en estos últimos cinco años:

Gráfico 5. Evolución del porcentaje de mujeres empleadas en el sector cementero

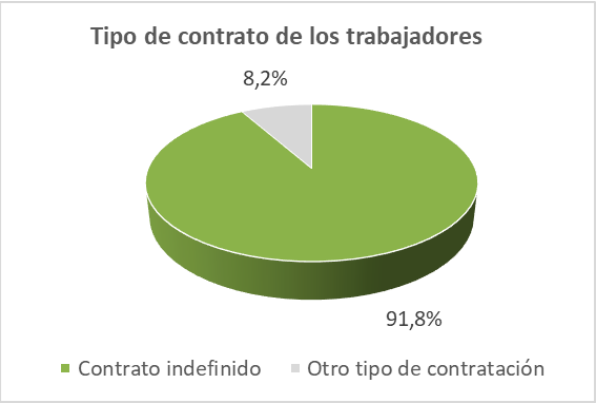


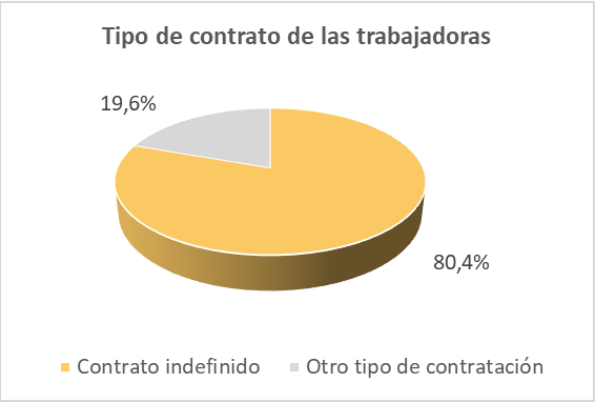
Fuente: III Estudio sobre la RSE en el sector cementero en España y cuestionario sobre la situación de la igualdad en el sector cementero. Elaboración propia

Tipo de contrato

Una de las señas de identidad del sector cementero es la estabilidad en el empleo, así según los datos de 2019, el 91,8% de los trabajadores cuentan con contrato indefinido. No obstante, este dato es más bajo para la mujeres, ya que un 80,4% cuentan con contratación indefinida.

Gráfico 6. Tipo de contratación de la plantilla

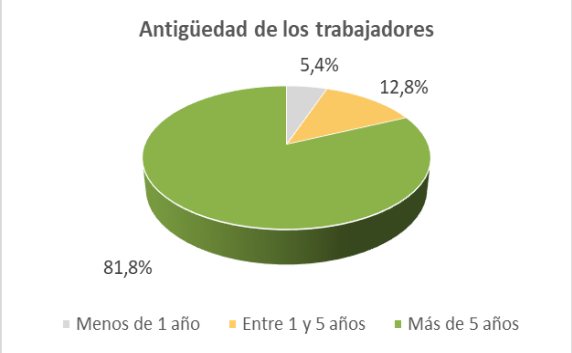


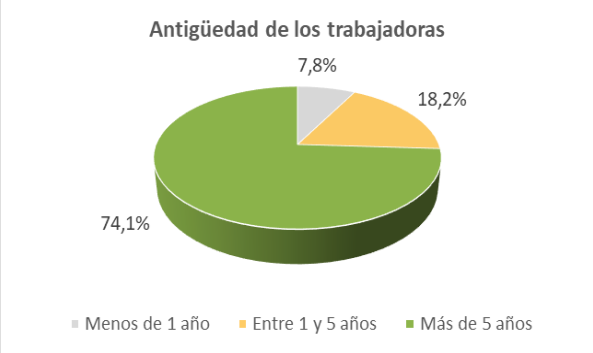


Antigüedad

Otro aspecto que refleja la estabilidad laboral de la industria cementera es que el 74,1% de las trabajadoras llevan más de 5 años en el sector. Este dato es algo mayor para los trabajadores que se sitúa en el 81,8%.

Gráfico 7. Antigüedad de la plantilla





Distribución de la plantilla por edad

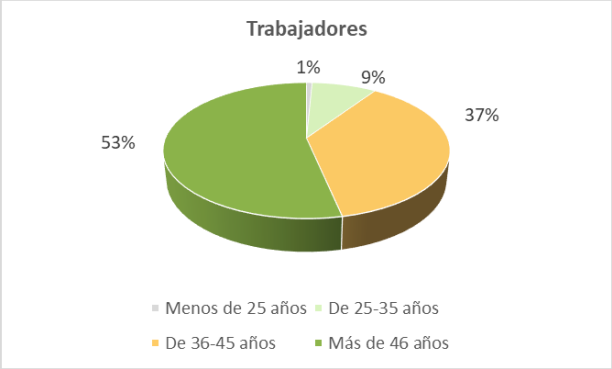
El desglose de trabajadores y trabajadoras por grupo de edad, para el año 2019 es:

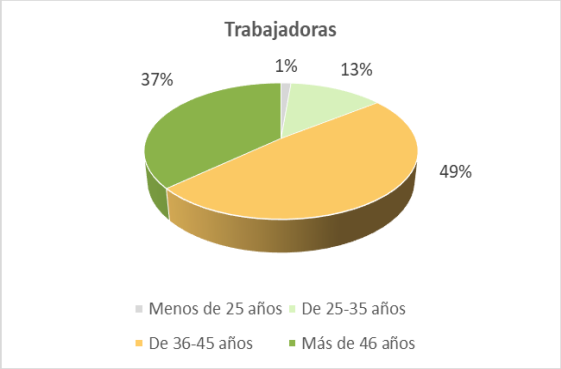
Tabla 4. Distribución de la plantilla por edad

Edad	Hombres	Mujeres
Menos de 25 años	37	10
De 25-35 años	422	93
De 36-45 años	1.809	343
Mayores de 46	2.593	258

Lo que supone una edad media estimada de 47 años para los hombres y 44 años para las mujeres que trabajan en la industria cementera. Según datos del INE, en 2018, la edad media de los trabajadores en España se sitúa en los 43 años, por debajo de la media del sector.

Gráfico 8. Distribución de la plantilla por edad





La edad media de la plantilla puede suponer una oportunidad para seguir incorporando talento femenino en los próximos años.

Distribución por clasificación profesional

La distribución de la plantilla desglosada por categoría profesional, según los datos facilitados por los grupos cementeros en 2019 es:

Gráfico 9. Distribución de la clasificación profesional de la plantilla

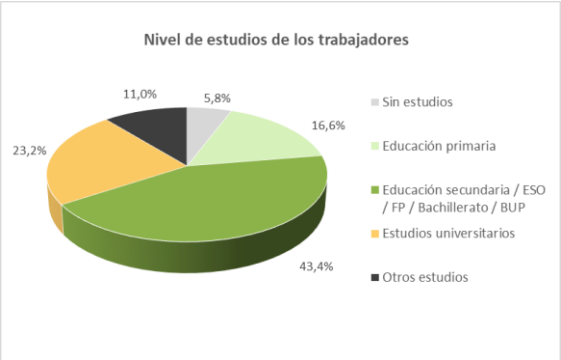
Como puede observarse, la tasa de feminidad es claramente más alta en puestos "técnicos especialistas", en los que se agrupan técnicos de laboratorio, recursos humanos, etc., donde las mujeres representan un 20,4% respecto a la categoría profesional "operarias/os y personal administrativo", con tan solo un 9,5% de representación femenina.

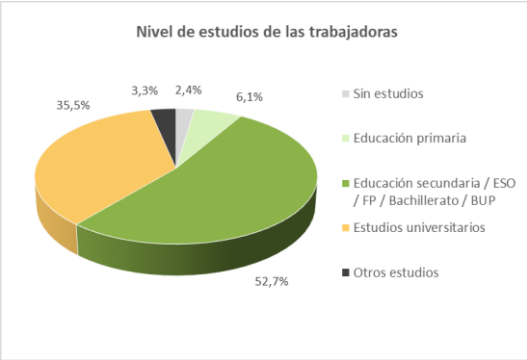
El resto de las categorías profesionales cuenta con una representación similar en torno al 10-12%.

Distribución de la plantilla por estudios

Con relación al nivel de estudios los datos obtenidos para 2019 son:

Gráfico 10. Distribución de la plantilla por estudios





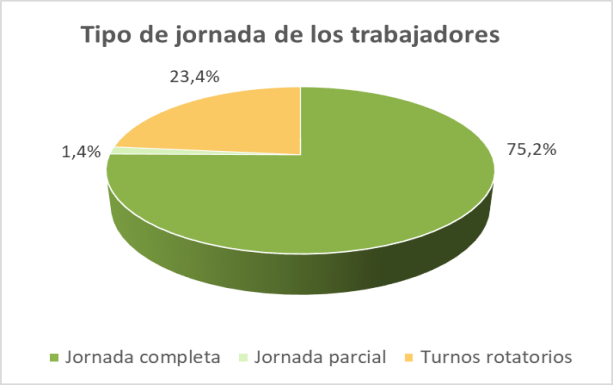
El gráfico muestra que el porcentaje de mujeres con estudios de educación secundaria, ESO, FP, Bachillerato o BUP es del 52,7%, frente el 43,4% de los trabajadores. Un 35,5% de las trabajadoras cuentan con estudios superiores, frente al 23,2% de los trabajadores.

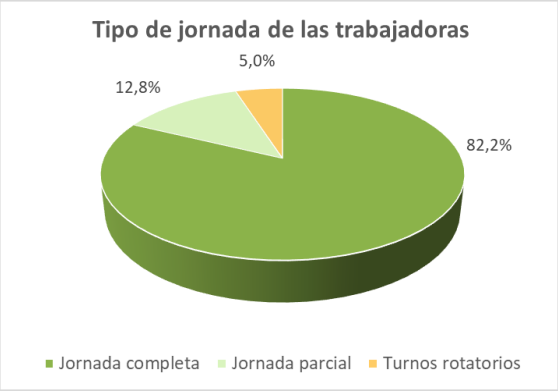
Hay que destacar que si agrupamos los datos para el total de la plantilla nos encontramos que el 44,9% cuenta con estudios de educación secundaria, ESO, FP, Bachillerato o BUP y un 23,9% cuenta con estudios superiores.

Distribución por turnos de trabajo

En cuanto a la distribución por sexos y por tipo de jornada, nos encontramos que, en 2019, el 75,2% de los trabajadores lo hacen a jornada completa, frente a un 82,2% de las trabajadoras. El 23,4% de los empleados trabajan en turnos rotatorios, frente a tan solo el 5% de las empleadas y de forma contraria, el 12,8% de las empleadas trabajan a jornada parcial y tan solo un 1,4% de los empleados cuentan con este tipo de jornada.

Gráfico 11. Distribución por turnos de trabajo

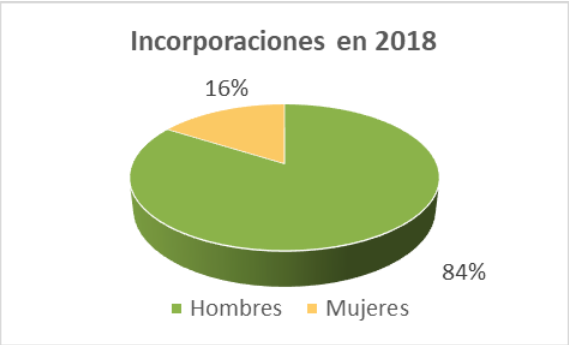




Incorporaciones de la plantilla

La tasa de incorporación de la mujer en estos últimos tres años es del 14,6%, lo que implica un tímido incremento paulatino de la representación femenina.

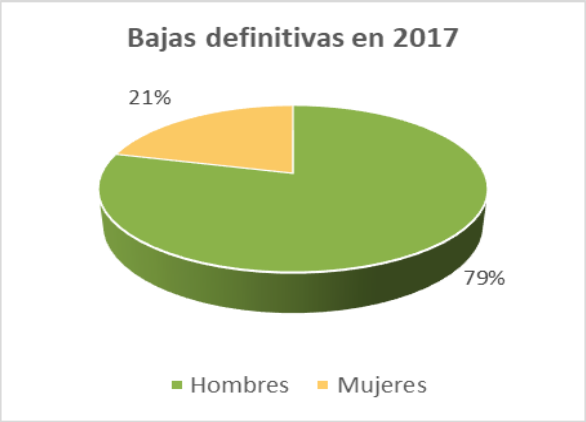
Gráfico 12. Incorporaciones de trabajadores y trabajadoras por año

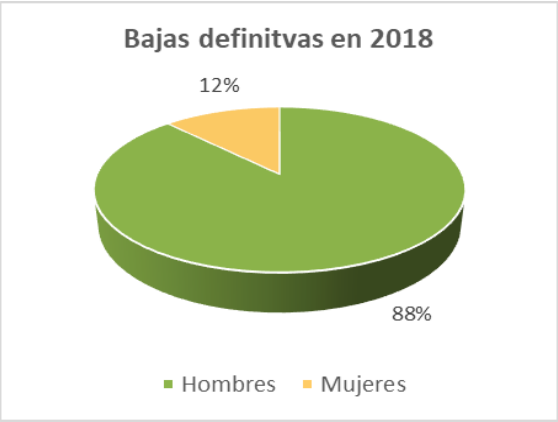


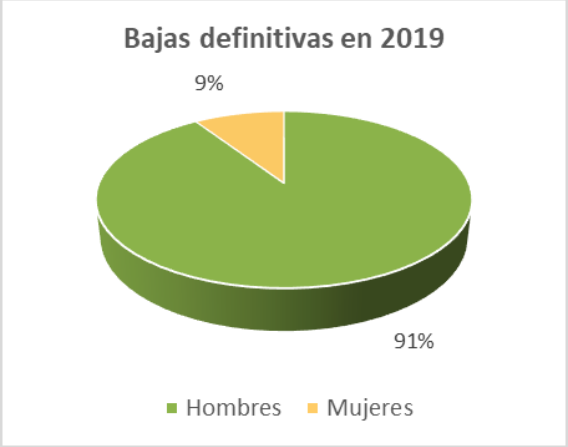
Bajas definitivas

En cuanto a los trabajadores y trabajadoras que han causado baja definitiva en la empresa, la media en estos últimos tres años ha sido del 14%.

Gráfico 13. Trabajadores y trabajadoras que han causado baja definitiva



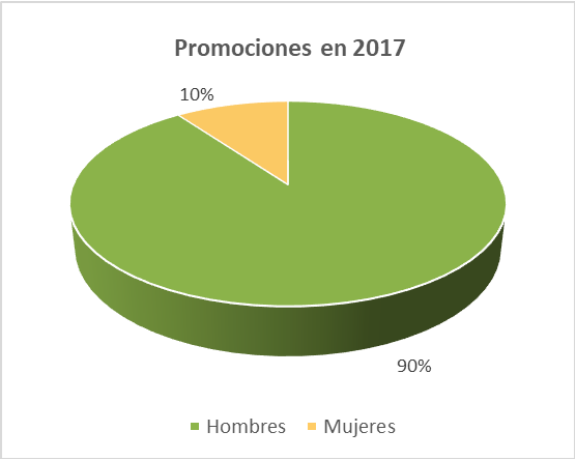


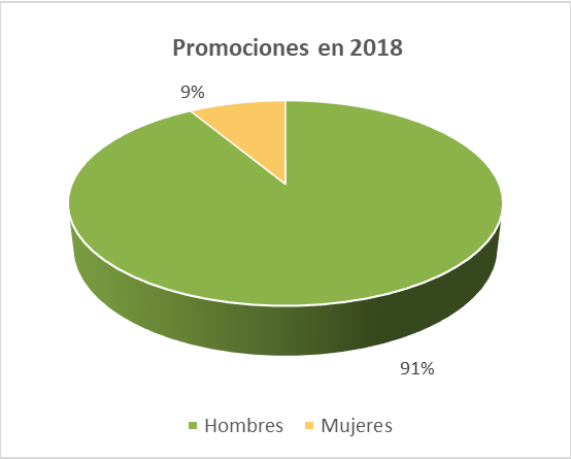


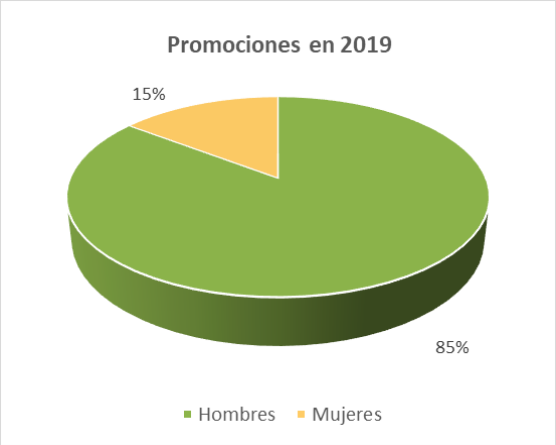
Promociones

Los valores obtenidos acerca de la promoción interna de las trabajadoras nos muestran que el porcentaje medio de promoción en estos tres últimos años del 11,3%; dado que el porcentaje medio de mujeres en el sector en esos tres últimos años es del 11,9%, puede concluirse que las mujeres están promocionando del orden de 0,6 puntos menos que los hombres.

Gráfico 14. Evolución de las promociones







Formación sobre igualdad

Según la información recopilada en los cuestionarios, cuatro de los nueve grupos cementeros han impartido formación sobre aspectos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entre los temas impartidos destacan: planes de igualdad, igualdad en el entorno laboral, inclusión, diversidad, etc.

Hay que reseñar que desde un grupo se ha impartido formación de “mentoring” en temas variados, dirigida alrededor de quince mujeres que desempeñan diversos puestos, pero principalmente relacionados con puestos de técnicos especialistas.

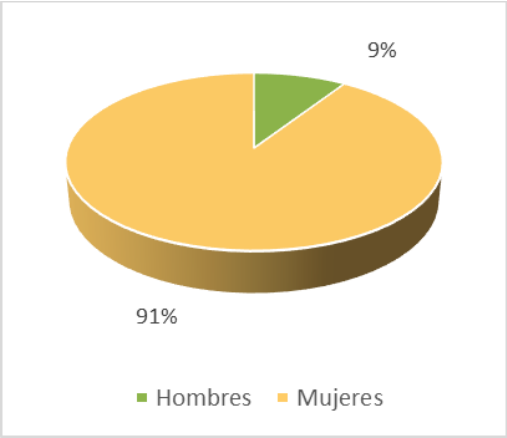
Conciliación de la vida laboral y familiar

Según datos disponibles del Ministerio de Igualdad, en 2018 el 95% de las mujeres con reducción de jornada, la solicitaron para el cuidado de hijos o familiares, frente a un 5% de los hombres.

En cuanto a la solicitud de excedencia por cuidado de familiares, un 83,6% de las mujeres ha solicitado este tipo de excedencia, lo que implica que en España de forma mayoritaria las cargas familiares continúan recayendo en las mujeres.

Para el sector cementero este dato es similar, así un 91% de las empleadas han solicitado una reducción de jornada para el cuidado de menores, frente al 9% de los trabajadores.

Gráfico 15. Porcentaje de solicitud de reducción de jornada por cuidado de menores



En relación con las medidas de conciliación implantadas, según se recoge en los cuestionarios y se muestra en el "gráfico 16", la flexibilidad de horarios y los permisos parentales son una de las herramientas de conciliación con mayor disponibilidad.

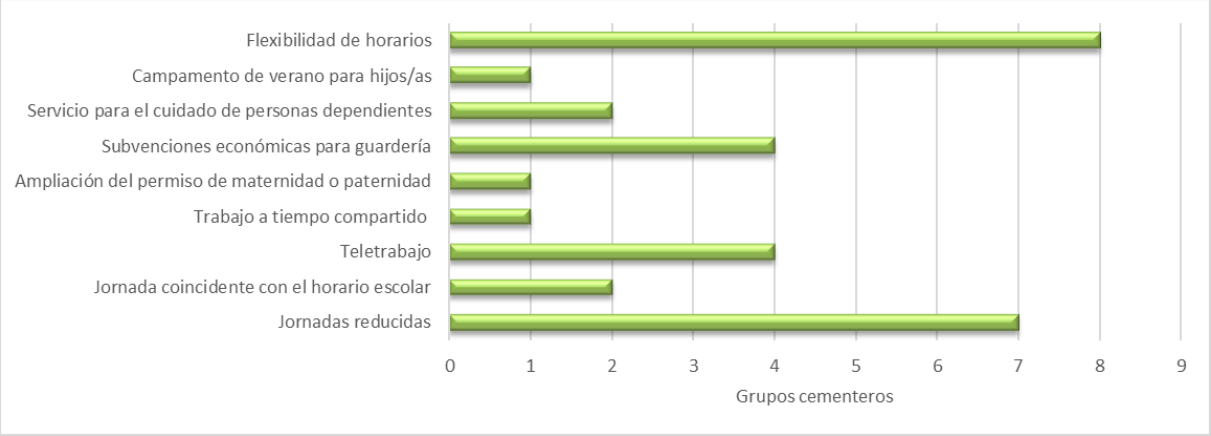
De forma general las empresas del sector han impulsado entre otras, las siguientes medidas de conciliación:

- Flexibilidad de horarios.
- Jornada reducida.
- Jornadas coincidentes con el horario escolar.
- Teletrabajo.
- Subvenciones económicas para guardería.
- Trabajo a tiempo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial).
- Ampliación del permiso de maternidad o paternidad.
- Servicio para el cuidado de personas dependientes.
- Campamento de verano para hijos/as.

Algunos grupos han declarado disponer además de otras medidas de conciliación entre las que destacan:

- Permisos para acompañar a familiares a consultas médicas.
- Ampliación de la duración de los permisos por enfermedad de parientes.
- "Plan Laboral Familia" como integración tanto en ámbito laboral como educativo: Este plan está destinado a familiares discapacitados de los trabajadores del grupo cementero, y tiene como objetivo dotar a los beneficiarios de un grado de autonomía personal suficiente y dotar de los recursos necesarios para la búsqueda activa de empleo, realizando sesiones formativas para facilitar su acceso al mercado laboral y otras actividades de ocio y deporte con las que se impulse su integración social.

Gráfico 16. Medidas de conciliación disponibles en los grupos cementeros



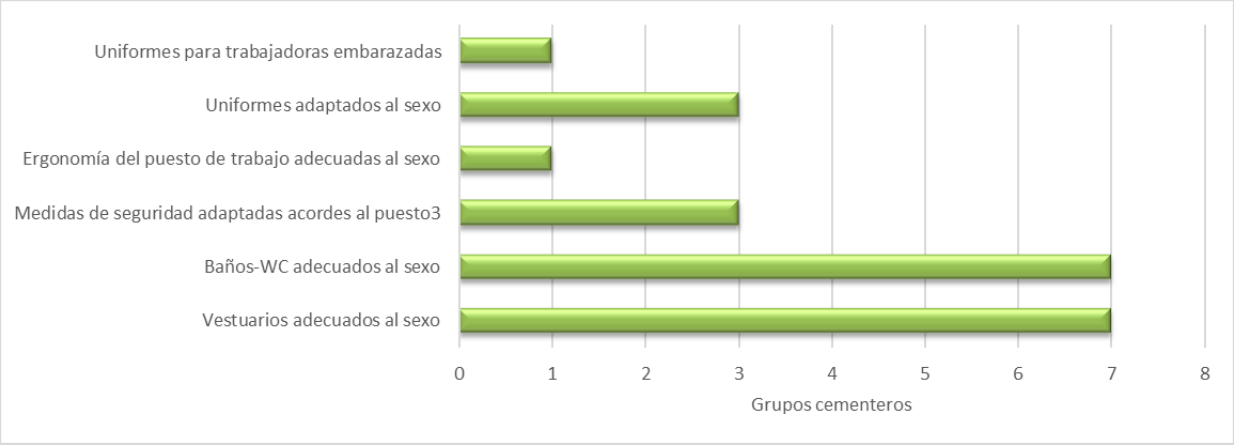
Salud laboral

En relación con las medidas implantadas en materia de salud laboral o prevención de riesgos laborales, dirigidas específicamente a mujeres, los grupos cementeros cuentan con entre otras con las siguientes medidas:

- Vestuarios adecuados al sexo.
- Baños adecuados al sexo.
- Medidas de seguridad adaptadas acordes al puesto.
- Ergonomía del puesto de trabajo adecuadas al sexo.
- Uniformes adaptados al sexo.
- Uniformes para trabajadoras embarazadas.

Otras medidas implantadas de forma específica por algunos grupos cementeros son las “Campañas de prevención cáncer de mama” y “evaluaciones de puesto adaptadas a situaciones de embarazo”.

Gráfico 17. Medidas implantadas en materia de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres

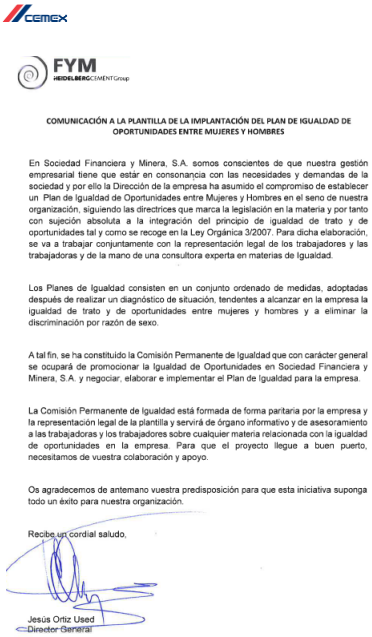


Comunicación e imagen corporativa

Cuatro grupos cementeros difunden contenidos específicos en materia de igualdad entre sus trabajadores y trabajadoras, incluidos contenidos contra la violencia machista.

Los principales canales utilizados son correos electrónicos, tablones de anuncios, intranet, página web, LinkedIn y campañas específicas realizadas para los empleados y empleadas.

Algunas de las comunicaciones realizadas son:



CEMEX

FYM HEIDELBERGCEMENTGroup

COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En Sociedad Financiera y Minera, S.A. somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad y por ello la Dirección de la empresa ha asumido el compromiso de establecer un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el seno de nuestra organización, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007. Para dicha elaboración, se va a trabajar conjuntamente con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras y de la mano de una consultora experta en materias de Igualdad.

Los Planes de Igualdad consisten en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar 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.

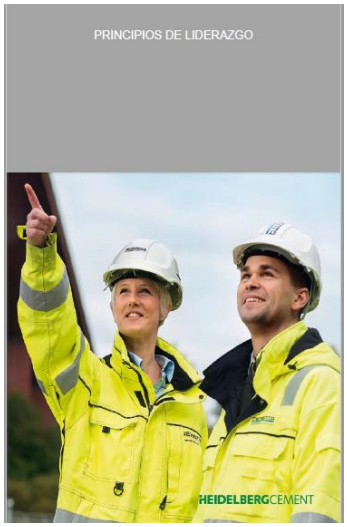
A tal fin, se ha constituido la Comisión Permanente de Igualdad que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en Sociedad Financiera y Minera, S.A. y negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad para la empresa.

La Comisión Permanente de Igualdad está formada de forma paritaria por la empresa y la representación legal de la plantilla y servirá de órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores sobre cualquier materia relacionada con la igualdad de oportunidades en la empresa. Para que el proyecto llegue a buen puerto, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo.

Os agradecemos de antemano vuestra predisposición para que esta iniciativa suponga todo un éxito para nuestra organización.

Recibe un cordial saludo,

Jesús Ortiz Used
Director General



Prevención del acoso sexual y moral

Siete grupos cementeros cuentan con algún protocolo en la empresa sobre la prevención, actuación y penalización del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Entre los protocolos disponibles destacan:

- Protocolo de prevención del acoso, que incluye de forma específica acoso por razón de sexo.

- Protocolos corporativos.
- Canales internos de denuncia.
- Códigos específicos para la prevención del acoso.
- Denuncias a través de Compliance, líneas éticas específicas, etc.

Solo se tiene constancia hasta la fecha de dos casos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. El proceso de denuncia se hizo en un caso por comunicación al superior, y otro caso fue comunicado directamente por la propia trabajadora.

- **Planes de igualdad y medidas de igualdad establecidas en los Convenios:**

Tal y como recoge la normativa de referencia en materia de igualdad, las **empresas con más de 50 trabajadores y trabajadoras estarán obligadas a elaborar, negociar y registrar un Plan de Igualdad**, que tendrá una **vigencia máxima** de **4 años**.

Además, los Planes de Igualdad vigentes deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses contados a partir del 14 de enero de 2021, previo proceso negociador. Esto supone que deberán adecuarse todos los planes de igualdad antes del 14 de enero de 2022.

Según la información facilitada en los cuestionarios:

- Tan solo un grupo cuenta con Plan de Igualad publicado en 2018.
- Cuatro grupos cementeros cuentan con Planes de Igualdad, que están en la actualidad en fase de negociación y/o pendientes de su publicación.
- Dos grupos cuentan con planes que ya no se encuentran en vigor y/o deben adaptarse a la nueva normativa publicada, y
- Dos grupos han declarado no disponer de Plan de igualdad en la fecha de informe

Con relación a los **Convenios Colectivos** según se recoge en los cuestionarios, siete grupos recogen medidas específicas referentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, prevención frente al acoso y/o maternidad. Cabe destacar que tres de los grupos cuentan con convenios en proceso de negociación con la representación legal de la plantilla, a fecha de informe

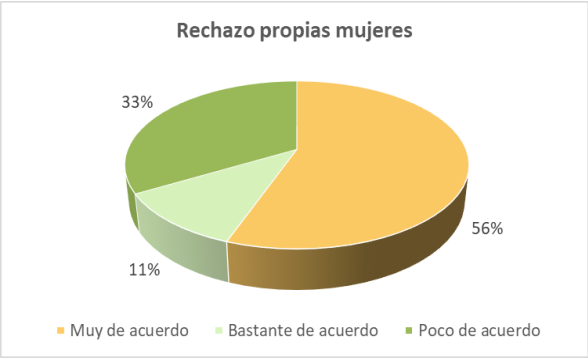
- **Identificación por parte de los grupos de las dificultades que encuentran las mujeres para acceder al sector:**

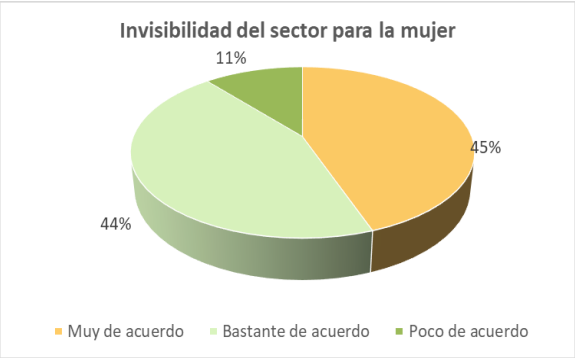
Con el fin de recopilar cuáles son las barreras para la incorporación de la mujer al sector cementero se incluyó la pregunta "*¿Cuáles son las dificultades que las mujeres se pueden encontrar para acceder y permanecer en el sector cementero?*".

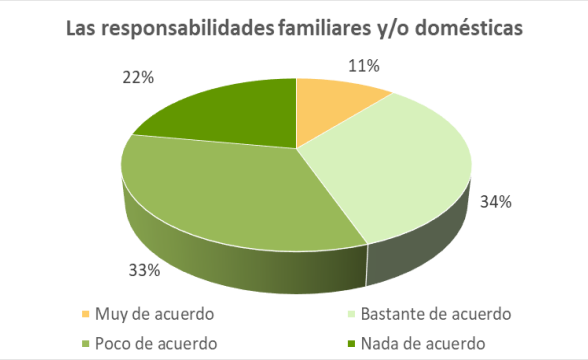
Los grupos cementeros consideran, por orden de importancia, que las principales barreras que encuentran las mujeres son:

1) El rechazo de las propias mujeres a desempeñar determinados puestos de trabajo, como por ejemplo trabajos que implican una cierta peligrosidad.
2) La invisibilidad del sector para la mujer, al ser considerado como altamente masculinizado.
3) Desempeño de trabajo a turnos.
4) Las responsabilidades familiares y/o domésticas.
5) La maternidad.

Gráfico 18. Medidas de implantadas en materia de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres







"Benchmarking" con otros sectores

Con el fin de comparar la brecha de género del sector cementero, con la brecha existente en otros sectores de actividad, se ha llevado a cabo una recopilación de los porcentajes de presencia femenina en otros sectores:

Tabla 5. Presencia femenina en otros sectores

Subsector	Porcentaje de presencia femenina	Fuente
Siderurgia	8,6%	La Industria Siderúrgica Española (UNESID, 2019)
Construcción	8,9%	Informe "Mujeres en Construcción" (Observatorio Industrial de la Construcción de la Fundación Laboral de la Construcción)
Cemento	**12,7%**	Informe diagnóstico sectorial sobre la situación de la igualdad en el sector cementero (F. CEMA, 2020)
Papel	14,0%	Memoria sostenibilidad (Aspapel, 2018)
Alimentación	37,5%	Informe empleo (FIAB, 2019)
Química	41,0%	Informe Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad del sector químico español (FEIQUE, 2018)

Según estos datos, la industria cementera presenta unas cifras en línea con otros sectores que están altamente masculinizados (papelero) y solo por encima del sector de la construcción y de la siderurgia, sectores con una de las peores tasas de empleo femenino en nuestro país.

Si analizamos los datos agrupados por sectores, que publica el Instituto Nacional de Estadística para España, podemos ver que el sector cementero, en este caso, se encuentra muy por debajo de la media de los principales sectores de actividad:

Tabla 6. Porcentaje de mujeres ocupadas según sector económico

Sector	2019	2018	2017
Agricultura	23,2	23,5	23,8
Industria	26,8	25,8	25,0
Construcción	8,9	8,7	8,8
Servicios	53,5	53,5	53,4

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística.

Conclusiones

La gestión de la igualdad en la empresa es una cuestión estratégica y social que debe estar integrada como un factor de competitividad empresarial.

Como se ha podido comprobar en el presente diagnóstico, la **presencia femenina en la industria cementera se sitúa en 2019 en el 12,7%,** siendo un valor muy bajo comparado con el porcentaje medio de mujeres en la industria que es del 26,8% según los datos de 2019 de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Tasa de empleo femenino en el sector cementero	12,7%

Además, hay que destacar que la evolución de este porcentaje se encuentra estancada, ya que la tasa media de los últimos cinco años (2015 – 2019) es del 12%.

la industria cementera presenta unas cifras en línea con otros sectores que están altamente masculinizados (papelero) y solo por encima del sector de la construcción y de la siderurgia, sectores con una de las peores tasas de empleo femenino en nuestro país.

El **porcentaje de contratación indefinida**, seña de identidad del sector, es 11,4 puntos más bajo para las mujeres, que para los hombres.

Trabajadoras con contrato indefinido	80,4%	Trabajadores con contrato indefinido	91,8%

La **antigüedad y estabilidad de la plantilla** es también otra seña característica del sector y nos muestra que la tasa de mujeres que llevan más de 5 años en la empresa es casi 8 puntos más baja que para los hombres.

Trabajadoras con más de 5 años de antigüedad	74,1%	Trabajadores con más de 5 años de antigüedad	81,8%

La edad media estimada para la plantilla es de 44 años para las trabajadoras y 47 para los trabajadores.

Edad media trabajadoras	44 años	Edad media trabajadores	47 años

Las paulatinas renovaciones de las plantillas de cara al futuro son una oportunidad que permite fomentar la presencia femenina.

Por **categoría profesional** las mujeres se concentran fundamentalmente en puestos “técnicos especialistas” con un porcentaje de presencia femenina del 20,4%, esta categoría agrupa técnicos de laboratorio, recursos humanos, etc.

La categoría profesional con mayor brecha de género es la que agrupa a “operarios/as y personal administrativo” con una representatividad del 9,5%.

Alta Dirección y Directoras/es corporativos	11,1%	Oficiales de primera y oficiales de segunda	12,8%
Directoras/es de Fábrica y jefas/es de producción, mantenimiento, …	10,0%	Operarias/os y personal administrativo	9,5%
Técnicos especialista<s	20,4%<		

Un 35,5% de las mujeres cuentan con estudios superiores frente al 23.2% de los hombres.

Un 52,7% de las trabajadoras cuentan con estudios de educación secundaria, ESO, FP, Bachillerato o BUP, frente al 43,4% de los trabajadores.

Trabajadoras con estudios superiores	52,7%	Trabajadoras con estudios superiores	43,4%
Trabajadoras con estudios de educación secundaria, ESO, FP, Bachillerato o BUP	35,5%	Trabajadores con estudios de educación secundaria, ESO, FP, Bachillerato o BUP	23,2%

El porcentaje de mujeres que trabajan a **jornada completa** es del 82,2%, que es 7 puntos superior al de los hombres, sin embargo, un 12,8% de las empleadas trabajan **en jornada parcial**, frente al 1,4% de los empleados. Y tan solo el 5% de las mujeres trabajan en **turnos rotatorios**, frente al 23,4% de los trabajadores.

Trabajadoras a jornada completa	82,2%	Trabajadores a jornada completa	75,2%
Trabajadoras a tiempo parcial	10,0%	Trabajadores a tiempo parcial	10,0%
Trabajadoras en turnos rotatorios	5,0%	Trabajadores en turnos rotatorios	23,4%

En estos tres últimos años, la tasa media de **incorporación femenina** ha sido del 14,6%, lo que indica que se está incrementando la presencia femenina en 2,6 puntos porcentuales, ya que el porcentaje de mujeres en estos tres últimos ha sido del 11,9%.

Trabajadoras que se han incorporado en estos tres últimos años	14,7%	Trabajadores que se han incorporado en estos tres últimos años	85,3%

La tasa de **promoción femenina** media en estos tres últimos años es 0,6 puntos más baja que el porcentaje medio de mujeres de la plantilla para el mismo periodo, que es del 11,9%.

Trabajadoras que han promocionado en estos tres últimos años	11,3%	Trabajadores que han promocionado en estos tres últimos años	88,8%

Cuatro grupos cementeros han impartido hasta la fecha **formación específica sobre aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**. Entre los temas impartidos destacan: planes de igualdad, igualdad en el entorno laboral, inclusión, diversidad, etc.

Cuatro grupos cementeros difunden **contenidos específicos en materia de igualdad** entre sus trabajadores y trabajadoras, incluyendo aspectos contra la violencia machista.

Los grupos cementeros cuentan con **medidas de conciliación** implantadas y disponibles para los trabajadores y trabajadoras. Entre las medidas más usadas destacan la flexibilidad de horarios y los permisos parentales.

Según los responsables consultados, las principales barreras que encuentran las mujeres para acceder a la industria cementera son principalmente:

- El rechazo de las propias mujeres a desempeñar determinados puestos de trabajo.
- La invisibilidad del sector para la mujer, al ser considerado como altamente masculinizado.

Aunque es importante tener en cuenta que los problemas relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad, suelen ser factores que dificultan el acceso de la mujer al mercado laboral.

Por otra parte, el sector cuenta con **medidas dirigidas específicamente a mujeres en materia de salud laboral o prevención de riesgos laborales**. Estas medidas no se encuentran implantadas por igual en todos los grupos, siendo las mayoritarias baños y vestuarios adecuados al sexo.

Siete grupos cementeros cuentan con algún **protocolo en la empresa sobre la prevención, actuación y penalización del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo**.

La mayoría de los grupos cementeros están en la actualidad elaborando y/o negociando los **Planes de igualdad**. Tan solo un grupo cuenta con un Plan de igualdad publicado en 2018, pero conforme a la nueva normativa, deberá revisarse y/o adaptarse.

Siete grupos cuentan con **Convenios Colectivos**, donde se recogen, entre otras, medidas referentes a la igualdad de oportunidades, prevención frente al acoso y maternidad. Además, a fecha de este informe, tres de los grupos cuentan con convenios en proceso de negociación con la representación legal de la plantilla.

A la vista de todos los datos recogidos en este diagnóstico se hace necesario que, teniendo en cuenta el favorable contexto normativo y social, todos los agentes implicados colaboraren en el desarrollo e implantación de medidas que fomenten la incorporación de la mujer y permitan avanzar en la diversidad de género del sector cementero.

4.2 Situación de IECA con respecto a la situación sectorial

La situación de IECA no difiere en demasía con la situación sectorial, siendo una entidad altamente masculinizada, con un empleo de calidad y una retribución por encima de la media nacional.

Actualmente, la plantilla de IECA está constituida por 9 empleados de los cuales, dos son mujeres y siete son hombres.

Todos ellos cuentan con un contrato indefinido a tiempo completo.

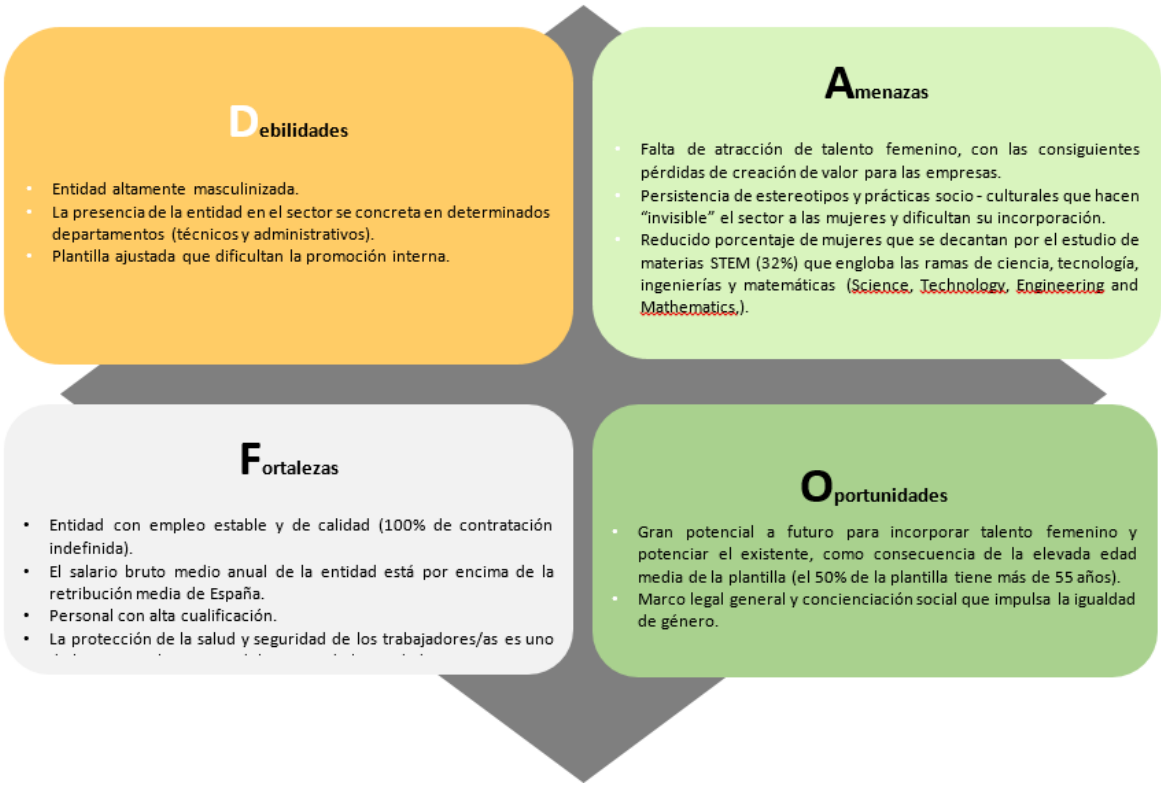
En lo referente al nivel de estudios, de los 9 empleados, 3 son doctores, uno de ellos una trabajadora, 5 cuentan con estudios superiores (todos ellos hombres) y una empleada tiene estudios secundarios.

IECA está dividida en dos departamentos, siendo los directores de ambos departamentos hombres y el secretario general de la organización también es un hombre.

En los tres últimos años, se han incorporado a IECA dos empleados masculinos con contrato temporal, uno de los cuales no se renovó, manteniéndose el segundo de ellos, que ha pasado a tener un contrato indefinido. En este mismo periodo de tiempo, dos empleados masculinos adicionales han causado baja en la empresa. Ambos tenían contrato indefinido.

En lo referente a la formación, durante los tres últimos años se han impartido cursos de seguridad y salud y otros específicos, pero ninguno relacionado con la igualdad de género.

A partir de este sencillo análisis, a continuación, se muestra un análisis DAFO para IECA en el ámbito de la igualdad de género a partir del cual se puedan establecer acciones específicas de actuación en este campo.



5. RECOMENDACIONES

Tras realizar la radiografía del estado de la igualdad y constatar la baja representación femenina con la que cuenta el sector, desde IECA se proponen una serie de **recomendaciones voluntarias** para fomentar una mayor diversidad y promoción de las mujeres en la industria cementera.

Algunas de estas medidas se podrían desarrollar a nivel de concienciación y sensibilización desde otras entidades sectoriales y otras de ellas podrían abordarse desde el ámbito de actuación de la entidad, según resulte aplicable.

Mejorar la visibilidad del sector

- Realización de jornadas / actuaciones que den a conocer el sector en otros ámbitos en los que tradicionalmente no se encuentra presente.
- Organización de programas y/o premios de reconocimiento externo.
- Diseño de campañas de sensibilización para hacer atractivo el sector al talento femenino, fomentando la presencia en medios de comunicación y redes sociales, de forma que se consiga visibilizar la trayectoria de algunas mujeres de la industria cementera, obstáculos encontrados a lo largo de su vida, cómo los han superado, logros conseguidos, etc.
- Fomento de la creación de redes de contacto entre mujeres, en línea a la red creada por la GCCA "Global Cement and Concrete Industry Women's Network" que permite intercambiar información entre las mujeres del sector.
- Colaborar en la difusión y/o sumarse a campañas nacionales y europeas de fomento de igualdad, vocaciones tecnológicas para mujeres, etc.

Mejorar la comunicación y formación interna

- Programas y/o premios de reconocimiento interno a las trabajadoras.
- Sensibilización y/o formación en la detección de posibles sesgos de género, dirigida a los responsables implicados en procesos de selección y promoción de personal.

Corresponsabilidad y conciliación

- Fomentar la responsabilidad social empresarial en materia de corresponsabilidad y conciliación.
- Apoyar e introducir nuevas medidas de flexibilidad para todos los empleados/as, fomentando una cultura de corresponsabilidad.
- Animar a que tanto mujeres como hombres disfruten de las medidas de conciliación disponibles, a fin de que no constituyan un asunto de género.

Selección, clasificación y promoción profesional

- En el taller práctico se comentó que sería recomendable llevar a cabo una revisión y/o actualización de las clasificaciones profesionales dirigidas a fomentar, en la medida de lo posible, la promoción y acceso del talento femenino.
- Retención y desarrollo del talento de las mujeres basado en programas de mentoring e integración.
- En todos los procesos de recursos humanos, reclutamiento, evaluación del desempeño, etc. y sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, se procurará la igualdad de

oportunidades y presencia equilibrada del candidato/a del sexo menos representado, siempre que la valoración profesional de los candidatos resulte similar.

- Difusión amplia y por nuevos canales de las candidaturas, acciones formativas y ascensos para favorecer una mayor presencia de mujeres.

Acoso

- Planificar, identificar, tramitar y desarrollar protocolos de acoso laboral, acoso por razón de sexo y acoso sexual y que los mismos sean negociados y acordados con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Realización de campañas de concienciación y sensibilización en la prevención del acoso.

Otras posibles iniciativas para desarrollar

- Colaborar en la media de lo posible con centros educativos, asociaciones y otros agentes sociales involucrados, a fin de conseguir incrementar la presencia femenina en los cursos específicos de los que se nutre el sector cementero, de forma que se puedan cubrir las demandas necesarias en los procesos selectivos y reducir la brecha existente.
- Colaborar en la visibilización de referentes femeninos del sector cementero y de otros ámbitos tecnológicos o científicos, en los centros educativos.
- Impulsar proyectos de “mentoring” y colaboración entre centros de educación secundaria, universidades y empresas para promover el contacto entre estudiantes de ESO/Bachillerato y estudiantes en los últimos años de carreras STEM, con el objetivo de contribuir a romper las ideas estereotipadas sobre los ámbitos STEM y animar la orientación de mujeres hacia carreras científicas y tecnológicas.

6. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Partiendo de la situación existente en la actualidad en la Empresa, reflejada en el informe de diagnóstico de la misma, se considera que es preciso llevar a cabo una serie de medidas o acciones en materia de igualdad, fundamentalmente en las siguientes áreas:

1. Selección, contratación, promoción y desarrollo profesional.
2. Formación y sensibilización.
3. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
4. Política retributiva e igualdad.
5. Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo, y moral.
6. Prevención de riesgos laborales.

Partiendo de la definición de esas grandes áreas, se expondrán las correspondientes acciones proyectadas sobre cada uno de esos apartados, dedicando finalmente, un epígrafe al sistema de evaluación y seguimiento pretendido por la Empresa, acerca de la aplicación y virtualidad del presente Plan.

7. DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD. ACCIONES

Tras haber identificado las áreas en que se deben llevar a cabo las medidas por parte de IECA, comenzaremos a describir las acciones a desarrollar en las mismas.

A tal efecto, comenzaremos describiendo, en cada uno de los apartados o áreas, cuáles son los principios que deben guiar o regir la actuación empresarial, para señalar a continuación, las acciones que la entidad se compromete a llevar a cabo.

Tal y como podremos comprobar, cada una de las acciones propuestas dentro de este Plan de Igualdad se identifica mediante una ficha, a los efectos de hacer más comprensible cual es la finalidad de la misma y cuáles serán los mecanismos para su seguimiento.

En particular, cada ficha contiene lo siguiente:

- Descripción de la acción a realizar por la entidad.
- Motivos de su implantación.
- Objetivos que se pretenden conseguir con la misma.
- Personal responsable de su implantación.
- Personal al que va dirigida la acción.
- Medios materiales previstos para su realización.
- Mecanismos de seguimiento.

Finalmente se establecerá lo siguiente:

- Un mecanismo de seguimiento, a los efectos de que el Comité de Igualdad lleve a cabo la evaluación periódica del Plan de Igualdad.
- Un calendario de actuaciones, en función del plan temporal previsto para la realización y revisión de cada una de las acciones concretas.

ÁREA 1. Selección, contratación, promoción y desarrollo

Es objetivo primordial de la entidad asegurar la igualdad plena de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de selección, promoción y desarrollo profesional.

Concretamente, en materia de selección, los criterios o principios que deben guiar a la Empresa, tanto en la selección realizada directamente por ésta, como en la encomendada a Empresas externas, son los siguientes:

- Se incluirá en las ofertas de trabajo un compromiso expreso de aplicar un principio de absoluta igualdad de oportunidades.
- Se realizarán las ofertas de empleo conforme a una información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo, exigencias y condiciones del mismo, evitando utilizar imágenes estereotipadas y/o lenguaje sexista.
- Se concertarán y celebrarán las entrevistas de trabajo atendiendo únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar contenidos sexistas.
- Se evaluará a los candidatos con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios que puedan suponer un sesgo en el proceso de selección.

Por lo que respecta a la contratación de mujeres, se ha comprobado en el diagnóstico de situación que la modalidad contractual más empleada es la del contrato indefinido a tiempo completo. Pese a ello, una de las prioridades empresariales debe ser fomentar las posibilidades de contratación indefinida de mujeres.

En relación con la promoción, se valorará a los candidatos en base a su idoneidad para ocupar la vacante en cuestión, buscando asegurar que cada puesto de trabajo es ocupado por la persona más adecuada en un marco de igualdad de trato con ausencia de cualquier discriminación basada en el sexo.

Acción 1: Sensibilización de los intermediarios de la necesidad de selección en igualdad

Descripción

Informar a los agentes externos a los que se acuda para la selección de personal, sobre la política de la Empresa de selección en igualdad, buscando una participación paritaria de hombres y mujeres en los puestos a cubrir, siempre que sea posible.

Motivos de la implantación

Menor porcentaje de mujeres que de hombres en algunas categorías de la empresa, e incluso, inexistencia de mujeres en determinadas áreas.

Objetivos

Poner medios para paliar la masculinización de ciertos puestos derivada de las características del sector.

Personal responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

Empresas de selección de personal, en su caso.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Reuniones de RR.HH. y comunicaciones a los organismos correspondientes.

Mecanismos de seguimiento

Estudio número hombres/mujeres beneficiados por la acción y cuestionario a los recién incorporados.

Acción 2: Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa en la igualdad de oportunidades

Descripción

Especificar en toda oferta de empleo de la empresa, el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de acceder a un empleo.

Motivos de la implantación

Llevar a cabo una labor de transparencia y publicidad en cuanto al compromiso empresarial de respetar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en el acceso a cualquier puesto de trabajo.

Objetivos

Ofrecer una igualdad de oportunidades de acceso al empleo, tanto a hombres como a mujeres.

Personal responsable

Recursos humanos.

Personal al que va dirigida la acción

Empleados potenciales de la Empresa.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Formato de oferta de empleo con el compromiso.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Comprobar que realmente aparece explícito el compromiso en igualdad de oportunidades.

Número de ofertas de trabajo y número de ofertas con el compromiso de igualdad.

Acción 3: Eliminar de las ofertas de empleo cualquier tipo de lenguaje sexista

Descripción

Examinar y modificar todo aquello que pueda relacionarse con un lenguaje sexista en las ofertas de empleo que pudiera emitir la empresa, orientándolas hacia la utilización de un lenguaje neutro.

Motivos de la implantación

Mayor porcentaje de hombres en determinados puestos y áreas de la empresa.

Objetivos

Eliminación, en su caso, de las ofertas de empleo de todo aquello que pueda estar relacionado con un lenguaje sexista tanto de forma explícita como implícita.

Personal Responsable

Personal de RRHH.

Personal al que va dirigida la acción

Aquellas mujeres que se pudieran sentir “excluidas” del proceso de selección a causa de la utilización de un lenguaje sexista en las ofertas de empleo.

Medios y materiales para la acción

Ofertas de empleo.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Control antes de la publicación de la oferta.

Utilización de un lenguaje neutro.

Control externo a través de la comprobación de la no utilización de lenguaje sexista donde se emitan las ofertas de la empresa.

Acción 4. Revisión de los criterios de selección

Descripción

Revisión de los criterios de selección y promoción, eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

Motivos de la implantación

Detección de porcentajes más altos de hombres que de mujeres en aquellas categorías con mayor responsabilidad.

Objetivos

Hacer una selección de personal en donde no encontremos requisitos que puedan tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

Personal Responsable

Personal de RRHH.

Personal al que va dirigida la acción

Personal dedicado tanto a la elaboración de perfiles como a la selección de candidatos.

Medios materiales previstos para la realización de la acción

Reuniones con el área de selección.

Comunicados internos.

Acción 5. Supervisión de los procesos de selección para puestos superiores

Descripción

La medida consiste en supervisar los accesos de los candidatos a puestos superiores, para certificar que éstos se producen sin faltar a criterios de igualdad. Se exigirán informes objetivos sobre la elección final de los candidatos. Si fuera necesario, se deberán celebrar reuniones con los jefes de cada área para supervisar las selecciones.

Motivos de la implantación

Por razones históricas y sociales relacionadas con la tradición, en gran parte de las empresas de nuestro entorno es habitual seleccionar hombres para puestos de mayor responsabilidad.

Objetivos

Supervisar la elección de los posibles candidatos a la hora de acceder a puestos superiores y confirmar que se realiza con criterios de igualdad, sea hombre o mujer.

Personal Responsable

Personal de RRHH. Personas que deciden la promoción.

Personal al que va dirigida la acción

Trabajadores de la empresa que vayan a ocupar puestos de responsabilidad.

Medios y Materiales previstos para la realización de la acción

Reuniones periódicas. Petición de informes objetivos de selección.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

A través de reuniones periódicas.

A través de la comparación de los informes de elección con los informes de candidatos.

Acción 6. Difusión de las medidas puestas en práctica por la Empresa para fomentar la igualdad de oportunidades. Actuaciones en página web corporativa.

Descripción

Circular informativa sobre las medidas de fomento de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Incluir un apartado específico en igualdad en la página web de la empresa.

Motivos de la implantación

Conocimiento de toda la plantilla de estas medidas. Transparencia empresarial. Difusión.

Objetivos

El fin de esta acción es que, a partir de las necesidades detectadas, se implanten las medidas necesarias para solucionarlos y que, de esta manera, toda la plantilla consiga un mayor equilibrio entre la vida profesional y personal.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

Toda la plantilla de la empresa. Público y clientes potenciales en general.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Comunicados internos. Página web corporativa.

Tablón de anuncios.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Número de sugerencias/dudas recibidas.

ÁREA 2. Formación y comunicación

La empresa se compromete a adoptar acciones que permitan facilitar la asistencia a los cursos de formación de todos los empleados y, en especial, de las trabajadoras de la plantilla.

Actualmente, todo el personal de la empresa tiene acceso a la formación sin hacer distinción alguna por razón de sexo, ya que los empleados, en su caso, son convocados a los cursos con pleno respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, es de vital importancia para la empresa que sus responsables de Recursos Humanos estén formados en materia de igualdad.

Por este motivo, la empresa se compromete a formar a su plantilla en materia de implantación de planes de igualdad, para que puedan aplicar en el seno de la Sociedad los principios establecidos por la Ley de Igualdad.

Todo lo anterior, siempre teniendo en cuenta que la formación impartida se lleve a cabo de forma voluntaria y contribuya al desarrollo profesional de todos los empleados y empleadas, lo que afectará de forma positiva a la productividad empresarial.

Acción 1. Adaptaciones horarias en los cursos formativos que favorezcan la asistencia a los mismos

Descripción

Ofrecer cursos de formación con horarios adaptados a las necesidades de conciliación familiar y laboral de la plantilla.

Motivos de la implantación

Facilitar a los empleados recursos para conciliar su vida laboral y familiar.

Objetivos

El fin de esta acción es que, a partir de las necesidades detectadas, se implanten las medidas necesarias para solucionarlas y que, de esta manera, toda la plantilla consiga un mayor equilibrio entre vida profesional y personal.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

Toda la plantilla.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Comunicados internos para asistir a los cursos.

Mecanismos de seguimiento

Número de sugerencias/dudas recibidas.

Nº de mujeres y hombres beneficiarios.

Acción 2. Realizar acciones informativas específicas en materia de Igualdad de Oportunidades y medidas en la formación interna para la Igualdad

Descripción

Implantación de cursos informativos y de concienciación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Motivos de la implantación

Desconocimiento por parte de la mayoría de los empleados de la Ley de Igualdad, así como sobre las medidas que pueden ser aplicadas para favorecer la igualdad de oportunidades. Contribuir a la productividad y rendimiento de la plantilla.

Objetivos

El fin de esta acción es que la plantilla conozca los principios que en materia de Igualdad se derivan tanto de la Ley de Igualdad como del resto de legislación relacionada. Potenciar un buen clima laboral.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal (interno o externo) encargado de la formación.

Personal al que va dirigida la acción

Toda la plantilla de la Empresa.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Comunicados internos.

Empresa especializada en formación de los trabajadores.

Acción 3. Comunicaciones específicas en materia de Igualdad de Oportunidades en el seno de la Empresa

Descripción

Comunicados donde los empleados/as expongan problemas surgidos con la Igualdad de Oportunidades y se puedan establecer, una vez estudiadas, soluciones que convengan a ambas partes (Empresa y empleados/as).

Motivos de la implantación

Profundizar en el conocimiento de las necesidades reales de trabajadores y trabajadoras en cuanto a tiempo y recursos para atender adecuadamente su vida personal y familiar.

Objetivos

El fin de esta acción es solucionar los problemas que pudieran surgir en materia de igualdad en y en relación con la organización, de manera que toda la plantilla consiga un mayor equilibrio entre vida profesional y personal y, en definitiva, mejore su calidad de vida.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

Toda la plantilla de la empresa.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Comunicados internos.

Buzón de sugerencias. Dirección de correo electrónico específica en materia de igualdad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Evaluación y reflexión de sugerencias.

Acción 4. Acciones de formación. Realización semipresencial

Descripción

Se intentará que todos los cursos que se impartan fuera del horario laboral se puedan realizar de forma semipresencial, donde el 50% se realizará de forma online.

Motivos de la implantación

Que todos los empleados tengan acceso a la formación en igualdad de oportunidades, pudiendo conciliar su vida laboral, familiar y personal, sin que esta faceta personal sea la causa para dejar de recibir formación.

Objetivos

El fin de esta acción es que, a partir de las necesidades detectadas, se implanten las medidas necesarias para solucionarlas, de modo que toda la plantilla consiga un mayor equilibrio entre vida profesional y personal y, en definitiva, mejoren su calidad de vida. Aumento de la productividad, como consecuencia de la mejora del clima laboral.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

Plantilla que se forme fuera del horario laboral.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Internet.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Nº de mujeres y hombres beneficiarios/as.

ÁMBITO 3. Medidas de conciliación

En este apartado, se deben exponer las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, a través de la descripción de las acciones por las que se pretende desarrollarlas y que la empresa se compromete a implantar.

Todo ello, a los efectos de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la perspectiva de facilitar a todos los empleados que concilien debidamente su vida familiar y personal, para que ésta no sea óbice en ninguna faceta de la relación contractual.

En definitiva, una vez contrastada conforme a la normativa vigente (sobre todo, Ley de Igualdad y Estatuto de los Trabajadores), la aplicación de las medidas e iniciativas que se prevén legalmente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, así como aquellas otras prácticas empresariales que contribuyen a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se trataría de “poner en valor”, potenciar o ampliar aquellas medidas ya existentes, así como adoptar nuevas que den respuesta a las posibilidades o necesidades de mejora en estos aspectos.

En este sentido, según los datos aportados en el diagnóstico de situación, la empresa se caracteriza por el cumplimiento de la legalidad vigente en materia de conciliación, así como por la flexibilidad en cuanto a conciliar las necesidades del personal con las necesidades empresariales.

Acción 1. Acumulación de la hora de lactancia

Descripción

De conformidad con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce el derecho a una hora, divisible en dos fracciones o reducción de jornada en media hora. Si en el momento de la reincorporación no quisiera la trabajadora utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar de un permiso de 15 días a continuación de la baja por maternidad.

Motivos de la implantación

Favorecer que la mujer pueda llevar a cabo la conciliación profesional y personal, pudiéndose desarrollar profesionalmente sin tener que abandonar su trabajo por razones personales.

Objetivos

El principal objetivo es que la mujer pueda conseguir un mayor equilibrio entre la vida profesional y la personal, mejorando su calidad de vida.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

Mujeres trabajadoras de la Empresa.

Medios y materiales

Comunicados internos.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Mujeres que han hecho uso de este derecho.

Acción 2. Difusión del procedimiento para solicitar permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar

Descripción

Mediante esta medida se trataría de proporcionar a los trabajadores toda la información necesaria, a los efectos de que conozcan cuál es el procedimiento que deben seguir para solicitar un permiso para ausentarse de su puesto de trabajo, por motivos relacionados con la conciliación de su vida laboral y familiar.

Motivos de la implantación

Posible desconocimiento por parte de algunos empleados de sus derechos.

Objetivos

Se trata de una política de transparencia empresarial, con la finalidad de proporcionar en la plantilla un conocimiento de cuál es el procedimiento que deben seguir para solicitar un permiso que posibilite la conciliación de su vida laboral y familiar.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

Toda la plantilla de la Empresa.

Medios y materiales

Comunicados internos. Folletos informativos. Tablón.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Estudio de los trabajadores que hayan hecho uso de estos derechos.

ÁMBITO 4. Política retributiva e igualdad

La política retributiva de una organización es el conjunto de criterios utilizados para determinar los salarios de las personas que trabajan en ella.

Si ésta es igualitaria, ello implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres. Es decir, un mismo trabajo o un trabajo de igual valor deben ser retribuidos igual para hombres y mujeres.

Así, la empresa está obligada a abonar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condicionantes de dicha retribución.

Según la información proporcionada, la empresa no distingue entre sexos a la hora de retribuir a sus empleados, sino que las cuantías a percibir por los mismos van en función del puesto de trabajo que desarrollan, respetando en todo caso lo dispuesto por el Convenio Colectivo de aplicación.

No obstante, la empresa se compromete a revisar la política de retribución variable en orden a asegurar la total ausencia de criterios que puedan suponer cualquier tipo de discriminación o trato desigual por razón de sexo.

Acción 1. Revisión de los criterios utilizados para la retribución de la plantilla

Descripción

Con esta acción la Empresa procedería a revisar de forma periódica la retribución de su plantilla y, en particular, si existen desigualdades entre trabajadores y trabajadoras que ocupen un mismo puesto de trabajo y si el motivo de las mismas se debe a la aplicación de criterios objetivos.

Motivos de la implantación

Evitar que en un mismo puesto de trabajo se pueda producir algún tipo de discriminación por razón de sexo.

Objetivos

Mantener la inexistencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

Toda la plantilla.

Medios y materiales

Revisión de nóminas y criterios retributivos.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Posibles desigualdades retributivas encontradas.

ÁMBITO 5. Acoso moral y sexual en el trabajo

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, que exigen el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, así como su protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el ámbito laboral.

En este sentido, la Empresa manifiesta su más profundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como ante cualquier conducta constitutiva de acoso moral en el trabajo, comprometiéndose a colaborar estrecha, eficazmente y de buena fe, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso sexual, de acoso moral o acoso por razón de sexo.

La Dirección de la Empresa se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la no discriminación por razón de edad, discapacidad, origen étnico, sexo, tendencias políticas o actividad sindical, religión u orientación sexual, velando porque las personas puedan trabajar en un ambiente libre de acoso de cualquier tipo.

Por ello, se ha considerado oportuno incluir en el presente Plan de Igualdad una definición de acoso sexual y de acoso moral en el trabajo, así como un procedimiento de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

Así, se entiende por **ACOSO SEXUAL** toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la Empresa, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El condicionamiento de un derecho o beneficio en el trabajo a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará asimismo como acto discriminatorio por razón de sexo.

A título de ejemplo, constituyen acoso sexual las siguientes conductas:

- Insinuaciones y comentarios humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas o notas de contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Tocamientos, gestos obscenos y roces innecesarios.

Se entiende por **ACOSO MORAL** en el trabajo la reiteración de conductas agresivas y encubiertas cuya finalidad es la destrucción de la personalidad y estabilidad de la víctima por autocuestionamiento de la propia estima, con características de persistencia en el tiempo.

A título de ejemplo, constituyen acoso moral en el trabajo las siguientes conductas:

- Atentados contra la dignidad de la persona.
- Críticas y reproches continuos e injustificados por cualquier decisión adoptada en el seno de su trabajo.
- Humillaciones, desprecios y difusión de rumores sobre su vida privada.
- Aislamiento total o prohibición absoluta de comunicación con los compañeros de trabajo.

En todo caso, se respetará la privacidad del empleado/a en esta cuestión en todo momento.

Acción 1. Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral

Descripción

Inclusión dentro de los principios de la empresa, del compromiso de luchar contra el acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral. Realización de un protocolo al respecto.

Motivos de la implantación

Concienciar desde el inicio a todos los trabajadores, de que las situaciones de acoso no son toleradas por la empresa. Informar de la actuación a llevar a cabo en estos casos.

Objetivos

El principal objetivo es eliminar situaciones de acoso en cualquiera de sus variantes, generando un clima laboral adecuado.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

Personal al que va dirigida la acción

Todos los trabajadores de la empresa.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Protocolo de actuación. Asesoramiento jurídico.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Comunicados internos y folletos informativos.

Protocolo de actuación.

ÁMBITO 6. Prevención de riesgos laborales

Será objetivo primordial para la empresa, la adopción de medidas destinadas a garantizar la salud de las mujeres en el trabajo (especialmente de las mujeres embarazadas).

En todo caso, y al efecto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, si la mujer desarrolla un trabajo que pueda resultar perjudicial para su salud o la de su futuro hijo será destinada provisionalmente, previo informe del facultativo competente o de los servicios médicos de empresa, a otras tareas acordes con su estado, con reserva de su puesto de origen. Durante el tiempo que dure esta situación, la trabajadora seguirá percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de origen (salvo que las del puesto provisional sean superiores), y, en la medida de lo posible, se evitará la modificación de otras condiciones laborales tales como jornada y horario.

La empresa se compromete en todo caso a garantizar los derechos contemplados en la normativa de la Unión Europea sobre la materia, así como los previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria.

Lo dispuesto en este precepto será igualmente de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe del facultativo competente o de los servicios médicos de la empresa.

Acción 1. Difusión de publicaciones específicas como, por ejemplo, folletos publicados por el Instituto de la Mujer, el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo o el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, en temas referidos a este colectivo

Descripción

Difusión en el ámbito de la empresa de información sobre la salud de las mujeres, métodos de prevención de enfermedades y sus riesgos laborales.

Motivos de la implantación

En algunos casos, el desconocimiento de los riesgos o enfermedades propias de la mujer hace más difícil la detección y diagnóstico, siendo éste un problema de desconocimiento tanto por parte de la mujer como por parte del hombre.

Objetivos

El fin de esta acción es la prevención de enfermedades o problemas relacionados con la salud de las mujeres para una rápida detección, de forma que algunas enfermedades podrán evitarse con un mínimo de control por parte de la propia mujer.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Personal al que va dirigida la acción

Las trabajadoras de la Empresa.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Comunicados internos.

Mecanismos de seguimiento

Estudios anuales del Servicio de Prevención.

Acción 2. Introducir la figura del Encargado de las actuaciones en materia de Igualdad

Descripción

Crear una figura específica dedicada al control del cumplimiento de los principios de igualdad.

Motivos de la implantación

El principal motivo es garantizar el cumplimiento de los objetivos proyectados en materia de igualdad y no discriminación.

Objetivo

Se pretende garantizar que los principios generales sean real y efectivamente aplicados en la Empresa, acogiéndose asimismo, las posibles quejas por parte de los trabajadores al respecto, lo que permitiría corregir posibles disfunciones.

Personal Responsable

Recursos Humanos.

Responsable de Igualdad.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Acta de nombramiento. Compromiso de la Empresa con la Igualdad.

Personal al que va dirigida la acción

Todos los trabajadores de la Empresa.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Número de actuaciones en materia de igualdad.

Acción 3. Compromiso de protección integral contra la violencia de género

Descripción

La empresa se compromete a facilitar el ejercicio por parte de las trabajadoras de su plantilla, de todos aquellos derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En particular:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores, darán lugar a la situación legal desempleo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de

atención acreditados o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En todo caso, la interpretación de lo aquí dispuesto no diferirá de lo dispuesto por la normativa de referencia.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

8.1 Comisión de Igualdad de IECA

Descripción

Con el fin de llevar a cabo un adecuado seguimiento y evaluación de todas las medidas y acciones contempladas en el presente Plan de Igualdad, previa negociación con la representación de los trabajadores de la plantilla, se crea una Comisión Permanente de Igualdad, que velará por el respeto y cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad, así como de la interpretación, aplicación y seguimiento de este Plan y de cualquier medida de conciliación.

Objetivos

Seguimiento del Plan de Igualdad. Debatir las propuestas de actuación.

Personal Responsable

Aun cuando la ley guarda silencio sobre la composición de esta Comisión, será recomendable la participación equilibrada de hombres y mujeres en la misma, así como la participación de trabajadores/as de distintos niveles profesionales.

Personal al que va dirigida la acción

Toda la plantilla.

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Reuniones periódicas. Comunicados internos.

Revisión del Plan de Igualdad, sin perjuicio de aquellas periódicas que resulten necesarias.

8.2 Evaluación

La Comisión de Igualdad de IECA, será la encargada de llevar a cabo la evaluación periódica del Plan de Igualdad. Para ello, utilizará los mecanismos que se decidan en las reuniones de dicho organismo.

No obstante, a continuación indicamos una serie de cuadros que deberán ser cumplimentados a tal efecto, conforme se vaya avanzando en la implantación del Plan de Igualdad en la Empresa.

- Nivel de ejecución del plan
- Número y sexo de las personas beneficiarias
- Mecanismos de seguimiento puesto en marcha
- Otros indicadores

8.3 Seguimiento: calendario

Asimismo, para llevar a cabo un adecuado seguimiento de las acciones consignadas en el Plan, se plantea la revisión de las mismas, a través de un calendario que deberá desarrollar la Comisión de Igualdad de IECA.

Asimismo, como acciones prioritarias, esto es, aquellas que deben realizarse en un corto plazo de tiempo, debemos señalar principalmente las siguientes:

- Sensibilización a intermediarios.
- Difusión de las medidas puestas en práctica. Adaptación de la página web corporativa.
- Acciones informativas en materia de igualdad.
- Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y moral.
- Difusión de información específica en materia de igualdad.

Como muestra del compromiso de la empresa con este plan de igualdad, la Secretaría General de IECA firma el presente documento con el objetivo de comenzar su implantación con carácter inmediato, teniendo en cuenta que será necesario implementar todas aquellas medidas adicionales que se deriven de la negociación de este Plan con los representantes de los trabajadores o interrumpir la implementación de aquellas medidas que no se consideren adecuadas.

31233489H ANICETO MARIA ZARAGOZA (R: G28876027)

Firmado digitalmente por 31233489H ANICETO MARIA ZARAGOZA (R: G28876027)
Fecha: 2023.02.13 17:39:42 +01'00'

D. Aniceto Zaragoza Ramírez

Secretario General de IECA