

# Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2021 – 2025

INDUSTRIAS DEL CEMENTO AGLOMERADO S.L.

**soriguē**

## 1. Objetivos

- ✓ Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.
- ✓ Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.
- ✓ Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes departamentos/categorías.
- ✓ Equiparar categorías profesionales.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.
- ✓ Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.
- ✓ Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.
- ✓ Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.
- ✓ Revertir la segregación vertical detectada en la empresa.
- ✓ Revisión de la política retributiva de la empresa y estudio de la situación de satisfacción de las personas trabajadoras.
- ✓ Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.
- ✓ Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.
- ✓ Facilitar la gestión del tiempo a la plantilla.
- ✓ Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

## 2. Ejes de acción

1. Proceso de selección y contratación

2. Clasificación profesional y condiciones de trabajo

3. Formación

4. Promoción e infrarrepresentación femenina

5. Condiciones de trabajo, retribución y auditoría salarial

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

8. Salud laboral

9. Comunicación

## 3. Acciones

### 1. Proceso de selección y contratación

- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados.
- Puesta en marcha de actuaciones para contratar a trabajadoras en los departamentos más masculinizados mediante la aplicación de acción positiva a favor de las mujeres en caso de empate.
- Formación técnica a mujeres con interés en asumir nuevas funciones y acceder a categorías profesionales masculinizadas.
- Difundir las ofertas de empleo en un lenguaje inclusivo, sin el uso de imágenes sexista y en canales neutros.
- Establecimiento de criterios y baremos para la puntuación de las pruebas de selección, fomentando una mayor objetividad, transparencia y control de posibles sesgos de género.
- En caso de utilizar empresas de consultoría de selección, serán informadas sobre los criterios de selección, haciendo hincapié en nuestra política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Elaboración de un manual formativo en materia de igualdad dirigido a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción, con el fin de garantizar la objetividad del proceso.
- Formación desde una perspectiva de género a las personas que participan en los procesos de selección y promoción.
- Elaboración de un procedimiento de selección y contratación con perspectiva de género.
- Inclusión de compromiso de Igualdad en la descripción de las ofertas de trabajo

## 3. Acciones

### 2. Clasificación profesional y condiciones de trabajo

- Realización de descripciones de puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, en términos no sexistas que aseguren una representación escrita equilibrada entre hombres y mujeres.
- Aplicación de un sistema de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género, aplicando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcione un valor a cada puesto.
- Establecimiento de un desglose estadístico donde se visibilicen las modificaciones en la composición de la plantilla, de modo que pueda seguirse una línea cronológica y actuar de manera pertinente.

### 3. Formación

- Incluir un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (formación de acogida a la empresa).
- Formación con módulos específicos en Igualdad de oportunidades a los responsables de Recursos Humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y de las trabajadoras. Asimismo, incluir Formación en Igualdad a los miembros de la comisión de seguimiento.
- Priorización para la participación en la formación de las personas con permisos o excedencias por razones de cuidados, e impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de la baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia.

## 3. Acciones

### 4. Promoción e infrarrepresentación femenina

- Crear un procedimiento de promoción estándar con perspectiva de género.
- Incluir en la plataforma de la empresa informaciones de mujeres referentes en la empresa y en el sector en general.
- Implantar un programa de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.
- Realizar un estudio del talento femenino de la empresa (cualificación, competencias, experiencia, intereses, etc.), con el objetivo de contar con una bolsa de mujeres con interés y potencial para acceder a promociones.

### 5. Condiciones de trabajo, retribución y auditoría salarial

- Incorporar en la encuesta de clima laboral anual el análisis del nivel de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa con la implantación del Plan de Igualdad.
- Llevar a la práctica el procedimiento de VPT del Grupo SORIGUE, cruzando cada uno de los factores con los complementos salariales asociados al puesto, de cara a garantizar que todos los factores evaluados cumplen el principio de igual valor.
- Revisión de los conceptos contemplados dentro de los complementos salariales, percepciones extrasalariales y retribuciones variables, con el objetivo de analizar si algunos de ellos pueden estar beneficiando a la plantilla masculina, al estar ligados a disponibilidad horaria, producción, etc.
- Actualizar anualmente un registro retributivo cruzando puestos de igual valor, una vez elaborada la valoración de puestos. Si se siguen detectando brechas salariales, analizar las causas y proponer soluciones para evitar discriminaciones hacia las mujeres.
- En base a la VPT, analizar la clasificación profesional de la empresa de acuerdo con los grupos de cotización y las categorías profesionales, con el fin de comprobar si los puestos están bien clasificados dentro de estos grupos.

## 3. Acciones

### 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Poner en marcha un Plan de corresponsabilidad que aúne medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y sensibilización para el uso corresponsable de medidas y permisos.
- Puesta en marcha de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.
- Realización de encuestas a la plantilla para poder conocer las necesidades reales en el ámbito de conciliación.
- Fomentar y visibilizar todos los derechos de paternidad para fomentar la corresponsabilidad.

### 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Revisión del protocolo antiacoso de SORIGUE diferenciando y separando en dos protocolos la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, frente a otros tipos de acoso como el laboral.
- Informe anual de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento del comité de acoso (y medidas adoptadas en el plan de igualdad).
- Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Divulgación del protocolo e impulso de medidas de sensibilización y formación en la materia.
- Crear una guía con los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género, según la normativa vigente, y ponerlo a disposición de las mismas.

## 3. Acciones

### 8. Salud laboral

- Realizar una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género, es decir que incluya las identificaciones de posibles enfermedades laborales o situaciones de peligro que afecten principalmente a mujeres y corregirlas en el Plan de Prevención.
- Elaborar medidas propias en materia de PRL para detectar riesgos específicos de las mujeres embarazadas según sus puestos desempeñados.
- Elaboración y difusión a la plantilla de un protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

### 9. Comunicación

- Elaboración de un Plan de Comunicación que difunda interna y externamente el compromiso por la igualdad, que mantenga informada a la plantilla sobre el estado del Plan de Igualdad, favoreciendo su participación y que dé a conocer los logros conseguidos con la aplicación de las medidas del Plan de Igualdad.