

Plan de Igualdad

Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral

Holcim(España), S.A. – Año 2012



ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Garantía del compromiso de la Dirección de Holcim España	3
2. Introducción	4
3. Objetivos del Plan	5
4. Diagnóstico de situación	6
5. Ámbitos de actuación	7
5.1 Reclutamiento y Selección	8
5.2 Promoción Interna	9
5.3 Formación	10
5.4 Retribución	12
5.5 Desarrollo de una cultura basada en la igualdad entre	13
5.6 Prevención del acoso sexual por razón de género y acoso moral o mobbing	14
5.7 Violencia de género	15
5.8 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	16
5.9 Salud Laboral	18
5.10 Compromiso con la Igualdad	18
6. Evaluación y seguimiento continuo	19
(A) Área de de Contratación y Selección	19
(B) Área de Promoción Interna	20
(C) Área de Formación y Formación sobre la igualdad	21
(D) Área de Retribución	22
(E) Área de Desarrollo de una Cultura basada en la Igualdad entre Hombres y Mujeres	23
(F) Área de Prevención del acoso sexual por razón de género y acoso moral o mobbing	24
(G) Área de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	25
(H) Área de Salud Laboral y Género	26
(I) Compromiso con la Igualdad	27
7. Cronograma de actuación	28
8. La Comisión de Igualdad	30
8.1 Objeto	30
8.2 Reuniones	31
8.3 Composición Comisión	31
9.. Asignación personas responsables del Plan de Igualdad	32
10. Vigencia del Plan de Igualdad	32
11. Indicadores de Evaluación	33

1. Garantía del compromiso de la Dirección

La Dirección de Holcim (España), S.A., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización. Establecemos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto internamente y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto interna como externamente.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

En Madrid, a 16 de febrero de 2012

Vincent Lefebvre
Consejero Delegado

2. Introducción

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio mundial recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la estrategia de la Unión Europea así como en la Constitución Española.

En España, la Ley que regula este principio de igualdad es la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH)**, aprobada en 2007 por las Cortes Generales y publicada en el BOE nº 71 de 23 de marzo de 2007. Con esta Ley se pretende avanzar hacia la plena igualdad de derechos y oportunidades, y como en su objeto se indica:

“Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria“

La **Constitución Española**, en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Al igual que el **Estatuto de los Trabajadores**, en su artículo 17, donde establece el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales.

Son las personas, entidades y organizaciones quienes tienen la posibilidad de actuar y efectuar los cambios necesarios para que la igualdad se haga realidad, no sólo en las relaciones humanas sino en todas las facetas de la vida: trabajo, familia, salud, etc.

Por ello, Holcim España ha elaborado un Plan de Igualdad cuya finalidad es conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, respetando la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

El presente Plan incorpora un conjunto de medidas a llevar a cabo para hacer realidad la igualdad de género tanto en las oportunidades, desarrollo, conciliación y acoso, entre otras, en el ámbito laboral. Las medidas de mejora tienen un carácter cambiante y dinámico y se pueden efectuar correcciones y cambios durante la validez del plan y siempre a favor de la igualdad positiva.

El Plan es válido y efectivo a partir de la fecha de aprobación y firma por los sindicatos estatales, los representantes de los/las trabajadores/as y la Alta Dirección de Holcim España.

A partir de este plan, se intentará construir un marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de Holcim España, para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres. Se creará una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer.

Su **ámbito de aplicación** se extenderá a la totalidad del personal de todos los centros de trabajo del Grupo Holcim España.

La **Comisión de Igualdad** será el principal mecanismo de participación y seguimiento del Plan.

3. Objetivos del Plan

Holcim España desea contribuir a la evolución hacia la igualdad real y efectiva desarrollando medidas y políticas que eliminen barreras sociales, culturales o de otro tipo, que permitan hacer efectivo el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y que eliminen todo tipo de discriminación directa o indirecta.

Para conseguir este propósito, el Plan recoge y contempla una serie de medidas y acciones positivas, acordadas entre la empresa y las organizaciones sindicales más representativas, que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

- Promover la defensa y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, con el fin de garantizar las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción interna y condiciones de trabajo.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, eliminando las situaciones de desigualdad que puedan existir en la empresa.
- 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.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante un protocolo que recoge las acciones preventivas así como las correctoras y sancionadoras de estas actitudes, que violan y limitan la libertad y dignidad de las personas.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de las personas que componen la organización.

- Reforzar y fomentar el compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa para mejorar la calidad de los empleados y las empleadas, y de sus familias, a la vez que se fomenta el principio de igualdad de oportunidades.
- Difundir las buenas prácticas a nivel organizacional en materia de igualdad de oportunidades desarrolladas en la organización.
- Formar a toda la plantilla en Igualdad de Género.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de salud laboral sin menoscabo del género ocupante en el puesto de trabajo.
- Desarrollar una cultura a favor de la igualdad concienciando a toda la organización y que englobe todos los objetivos del Plan de Igualdad y permita facilitar su consecución.

4. Diagnóstico de situación

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en los resultados y conclusiones del diagnóstico realizado por Price Waterhouse Coopers durante 2009. Dicho diagnóstico se ha actualizado con datos a fecha 31 de diciembre de 2010 y se revisará periódicamente como método de seguimiento y para medir el impacto de las diferentes medidas incluidas en el plan.

Las conclusiones del diagnóstico realizado son las siguientes:

- La composición de la plantilla de Holcim España es mayoritariamente masculina. Esta es una característica actual en el sector de materiales de construcción. En todo caso, se observa que existe una tendencia a aumentar el número de profesionales mujeres.
- Las incorporaciones producidas en la empresa en el último año han correspondido en su mayoría a personal masculino. En todo caso, en la política de contratación no se refleja un trato discriminatorio entre hombres y mujeres.
- Aquellos puestos con mayor porcentaje de mujeres son puestos de menor nivel jerárquico y que tradicionalmente han sido asignados a mujeres.
- Es significativa la escasa presencia de la mujer en la categoría de Dirección y Mandos Intermedios.
- En materia de selección deben utilizarse expresiones acordes con los principios de igualdad entre géneros. Asimismo, deben articularse los mecanismos necesarios para que en los

procesos de selección se fomente la contratación de mujeres en un intento de equilibrar la distribución actual de la plantilla y con igualdad de oportunidades.

- La política salarial debe respetar de manera explícita el principio de igualdad, siguen existiendo diferencias salariales.
- Existen medidas de conciliación, si bien, se ha observado una disparidad en cuanto a su desarrollo en los distintos centros de trabajo.
- No existe protocolo de acoso ni medidas de protección para las mujeres que sufren violencia de género.

Teniendo en cuenta estas conclusiones, se ha considerado necesario proceder a la elaboración y desarrollo de una serie de actuaciones de mejora. Estas medidas estarán dirigidas a corregir todos y cada uno de los desequilibrios que se han detectado en el diagnóstico, para integrar la perspectiva de género en toda la organización.

5. Ámbitos de actuación

Holcim España reconoce como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable y facilitando medidas de conciliación de la vida profesional y laboral.

El principio de igualdad de oportunidades constituye uno de los principales pilares del desarrollo profesional. Holcim España se compromete a practicar y demostrar un trato igualitario, que asegure un adecuado desempeño e impulse la progresión profesional en las siguientes áreas de actuación:

- Área de Reclutamiento y Selección
- Área de Promoción Interna
- Área de Formación
- Área de Retribución
- Área de Desarrollo de una cultura basada en la igualdad entre hombres y mujeres
- Área de Prevención del acoso sexual y por razón de género
- Área de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Área de Salud Laboral

5.1 Reclutamiento y selección

Objetivo:

- Promover el principio de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación, con el fin de garantizar las mismas oportunidades profesionales.
- Asegurar la equidad como principio básico, respetándola en las pruebas de selección y atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad.
- Continuar con la aplicación de las políticas de igualdad en la revisión de los procedimientos de anuncio, reclutamiento y selección de personal.
- Fomentar la contratación de hombres y mujeres en puestos y categorías subrepresentadas.

Medidas:

- A.1. Publicitar en las ofertas de empleo que se publiquen en internet o en la prensa el compromiso de la empresa en igualdad de oportunidades.
- A.2. Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal.
- A.3. Elaborar un registro de candidatos y candidatas a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres para cada puesto y relacionarlos con las personas definitivamente seleccionadas.
- A.4. Utilizar un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas, publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas respecto del género.
- A.5. Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y a las exigencias y condiciones del mismo, sin mención de ningún contenido sexista o sobre la vida privada del/la candidato/a.
- A.6. Equilibrar la representación masculina y femenina mediante la discriminación positiva. Para ello se establece que, como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la contratación de la persona del sexo menos representado en el grupo y en el nivel del que se trate.

Holcim España indica en su política de selección:

“Somos un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y que no hace distinción por razones de género, orientación sexual, raza, religión, edad o discapacidad, en los procesos de Selección y Transferencia”.

Holcim España anejará al procedimiento de selección un principio de Discriminación Positiva.

- A.7. Desarrollar la imagen de Holcim España como empleador de mujeres, que favorezca la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- A.8. Revisar la denominación y la descripción de los puestos de trabajo y las competencias profesionales utilizando un lenguaje neutro.
- A.9. Firmar acuerdos de colaboración con entidades que promuevan la incorporación de la mujer al mercado laboral.
- A.10. Incluir en el Manual del Empleado un apartado específico sobre Igualdad de Oportunidades.
- A.11. Extender todos estos criterios de igualdad en nuestra relación con entidades y empresas colaboradoras de selección, subcontratas, etc.

5.2 Promoción Interna

Objetivo:

- Garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el desarrollo profesional.
- Fomentar la promoción profesional de hombres y mujeres en puestos y categorías representativas en igualdad de condiciones.
- Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres, como pueden ser los estereotipos que discriminan por razón de género.
- Garantizar la igualdad de trato y valoración en las pruebas de promoción de manera que el criterio de capacitación profesional sea el único que determine la adjudicación al puesto a cubrir.

Medidas:

- B.1. Publicitar que los procesos de formación se realicen bajo la premisa de igualdad de oportunidades, posibilitando el aumento de candidaturas de mujeres.
- B.2. Formar en igualdad al personal responsable de los procesos de promoción.
- B.3. Asegurar que la publicación de vacantes llegue de forma efectiva a toda la plantilla.
- B.4. Informar del resultado del proceso de promoción a cada candidato/candidata que haya concurrido al mismo.
- B.5. Revisar las normas de cobertura de las vacantes para garantizar que los criterios de promoción no contengan ninguna exigencia que pueda discriminar directa o indirectamente.
- B.6. Prestar especial atención a los motivos de rechazo de las promociones femeninas por si se detectan razones encubiertas derivadas de la dificultad de conciliación.
- B.7. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en la promoción interna.
- B.8. Elaborar estudios y procedimientos para identificar a mujeres con potencial para dinamizar su desarrollo profesional.
- B.9. Informar sobre las posibilidades de promoción existentes en puestos vacantes tradicionalmente masculinizados para motivar la candidatura de mujeres.
- B.10. Garantizar que los trabajadores y trabajadoras que estén en situación de excedencia por cuidado de hijos/as y familiares, según establece el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, puedan participar en promociones y ascensos.

5.3 Formación

Objetivo:

- Fomentar, gestionar y desarrollar acciones formativas en materia de igualdad, que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias.

- Garantizar el acceso a la formación interna a hombres y mujeres en igualdad de condiciones para promover el desarrollo profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización con el fin de motivar/invitar a todas las personas de la organización a participar en el Plan de Igualdad.

Medidas:

- C.1. Establecer módulos de Igualdad de Oportunidades en todos los itinerarios formativos y entornos ofertados por la empresa para sensibilizar a toda la plantilla, incluyéndolos en el Catálogo de Formación.

El programa formativo incluirá en el Plan Anual de Formación los siguientes cursos sobre igualdad:

Curso	Dirigido a
La selección desde la perspectiva de la igualdad.	Personas que participan en procesos de selección (recursos humanos, mandos, etc.)
Igualdad entre hombres y mujeres en la política retributiva.	Departamento de Compensación y Beneficios (Recursos Humanos)/ Calificadores que participan en el proceso de Gestión del Desempeño/Diálogo de Holcim.
Utilización de un lenguaje no sexista.	Toda la plantilla
Sensibilización hacia la igualdad.	Toda la plantilla
Conciliación de la vida personal y profesional.	Toda la plantilla

- C.2. Promover la participación de mujeres en cursos relacionados con actividades mayoritariamente ocupadas por hombres en la empresa, cuando éstos estén relacionados con su área de trabajo.
- C.3. Compatibilización de la formación con la jornada laboral y facilitar la asistencia a los centros de formación más cercanos al domicilio o centro de trabajo, para permitir que todo el personal participe en los mismos y fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional.
- C.4. Crear una memoria de formación con un apartado específico donde se analicen datos por sexo y que incluya el seguimiento de programas formativos sobre igualdad.

- C.5. Mejorar los canales de comunicación, asegurando que toda la plantilla esté informada de los cursos que se ofertan, haciendo hincapié en aquellos relacionados con la igualdad de oportunidades.
- C.6. Programar cursos de formación y reciclaje para las personas que se reincorporen al trabajo después de estar de baja por causas típicamente femeninas como son la maternidad, excedencias, cuidado de hijos, etc.

5.4 Retribución

Objetivo:

- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación y que mantenga una política salarial clara, objetiva, equitativa y no discriminatoria en relación al género. En función del principio “trabajo de igual valor, igual retribución”.

Medidas:

- D.1. Garantizar que la retribución se establece con independencia del género de la persona y estará basada en la valoración de los puestos de trabajo y en las aptitudes, habilidades y logros obtenidos por cada cual, con independencia de las personas que ocupen los puestos.
- D.2. Impartir formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas que integran el área de Compensación y Beneficios del departamento de Recursos Humanos de Holcim España.
- D.3. Definir una política salarial donde se contemplen los principios de igualdad y no discriminación así como el procedimiento a seguir para asegurar un sistema de retribución que atribuya igual remuneración a hombres y mujeres.
- D.4. Asegurar un cálculo justo de la retribución variable. Los mandos que intervienen en el proceso de Diálogo como calificadores, recibirán indicaciones sobre cómo evaluar la retribución variable de empleadas y empleados cuando disfrutan de una baja relacionada con la maternidad o paternidad.
- D.5. Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa, con el objetivo de eliminar estas diferencias.

5.5 Desarrollo de una cultura basada en la igualdad entre hombres y mujeres

Objetivo:

- Asegurar que la igualdad y el rechazo absoluto al acoso y a la violencia de género sea un elemento central de la cultura y de los valores de Holcim España.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjuntamente en igualdad de oportunidades.
- Fomentar el uso de un lenguaje respetuoso con las diferencias de género.

Medidas:

- E.1. Potenciar la comunicación interna y externa en materia de igualdad a través de canales de comunicación que sirvan para difundir los mensajes de igualdad y desarrollar diferentes ámbitos de actuación y objetivos específicos.
- E.2. Informar periódicamente a la plantilla del posicionamiento adoptado por Holcim España en este Plan de Igualdad, seguimiento de las medidas, etc.
- E.3. Romper con los estereotipos de género en la comunicación empleando un lenguaje adecuado en todos los materiales y soportes informativos, dirigidos tanto a la plantilla como a los clientes, proveedores, medios de comunicación y otros grupos de interés.
- E.4. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo para eliminar el sexismo. Para ello, se formará a las personas implicadas en las áreas de Comunicación Externa, Comunicación Interna, Marketing y Responsabilidad Social Corporativa.
- E.5. Crear una base de imágenes del día a día de Holcim España que sean ejemplo de superación de los estereotipos de género y que sirvan de apoyo a cualquier tipo de comunicación interna o externa.
- E.6. Contemplar el concepto de igualdad dentro de las competencias de liderazgo.
- E.7. Influir en nuestro entorno (asociaciones, fundaciones, proveedores, etc.) para que valoren la implantación del Plan de Igualdad en sus modelos de gestión.
- E.8. Valorar positivamente aquellos proveedores de productos/servicios que cuenten con un Plan de Igualdad.
- E.9. Inclusión del concepto de igualdad en el cuestionario de valoración de proveedores.

- E.10. Promover la participación de todos/as los/las empleados/empleadas y los/las representantes en el Plan de Igualdad. Para ello, se ha creado la dirección de correo electrónico Igualdad-esp/ESP/Holcim.

5.6 Prevención del acoso sexual por razón de género y acoso moral o mobbing

Conscientes de la necesidad de proteger la dignidad de la persona en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad reconocen la necesidad de prevenir, manifestar su rechazo y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.

Se entiende por “acoso por razón de sexo” cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)

Se entiende por “acoso sexual” cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7).

Se entiende por “acoso moral o mobbing” cualquier conducta, práctica o comportamiento, verbal o físico, realizado de forma sistemática y continuada en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral de la persona en sus funciones laborales diarias.

Objetivo:

- Promover acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia física o verbal.
- Difundir y corregir todo acto de discriminación hacia hombres y mujeres así como aquellas acciones que crean un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Medidas:

- F.1. Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso conjuntamente asumido por la Dirección y la Representación de la plantilla para la prevención y eliminación del acoso.
- F.2 Adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier situación de acoso
- F.3 Comunicar a toda la plantilla el rotundo rechazo de Holcim España ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.
- F.4 Llevar a cabo campañas de comunicación y actividades formativas encaminadas a definir y mostrar el posicionamiento de Holcim España en esta materia así como sensibilizar y prevenir el acoso.
- F.5 Mantener conductas respetuosas en el trato hacia las demás personas, teniendo en cuenta sus ideas y aportaciones sin distinción del puesto, género, edad, origen social y étnico, etc.
- F.6 Elaborar un protocolo que englobe acciones de prevención y de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.
- F.7 Establecer un procedimiento interno, rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las denuncias que puedan producirse y propiciar su solución internamente.
- F.8 Elaborar un procedimiento interno para el apoyo a víctimas de violencia de género.

5.7 Violencia de género

Todas las trabajadoras víctimas de violencia de género tienen los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre de 2004:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. La mujer afectada podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo y a la flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el

período de tiempo necesario para normalizar su situación, en los términos previstos en la Ley.

- Tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría que la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que a través de resolución judicial se podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho, con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
- El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.
- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

5.8 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Objetivo:

- Estimular la responsabilidad social de la empresa y definir una estrategia dirigida a compatibilizar diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación pueda disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos y no suponga un recorte de oportunidades a la promoción, ni al acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales o un perjuicio profesional o personal para las/los trabajadoras/es.
- El personal Directivo y los Mandos Intermedios facilitarán a las personas de su equipo la consecución de un equilibrio adecuado entre la vida laboral y familiar.

Medidas:

- G.1. Estudiar las necesidades reales de conciliación de la plantilla a través de una encuesta interna para obtener un mejor conocimiento de las necesidades de conciliación y tomar las medidas oportunas.
- G.2. Crear una mayor concienciación y comprensión del concepto de conciliación a través de la formación de la plantilla sobre derechos y posibilidades de conciliar vida laboral, familiar y personal: permisos, excedencias, cuidado de familiares, etc.

- G.3. Realizar una campaña de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.
- G.4. Mantener el compromiso de que las medidas en materia de conciliación pueden disfrutarse sin perjuicio profesional o personal para las/los trabajadoras/es.
- G.5. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan menoscabo en las relaciones laborales de las/los trabajadoras/es. En este sentido, las licencias y permisos relativos a la protección de maternidad y paternidad no podrán implicar ningún tipo de discriminación.
- G.6. La Empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, tendrán acceso a todas las acciones formativas y a la participación en los procesos promoción.
- G.7. Fomento de la utilización de videoconferencias como método alternativo a las reuniones presenciales para reducir los tiempos de presencia, en la medida en que los medios disponibles lo permitan.
- G.8. Otorgamiento de preferencia en la asignación de los períodos de disfrute de los días de vacaciones a las/los empleadas/os que tengan cargas familiares, dentro de la planificación que se haga en la Dirección, Delegación o Servicio.
- G.9. Introducción de forma progresiva de la jornada continuada de 7 horas para las mujeres en estado de gestación, desde un mes antes de la fecha prevista del parto, hasta el comienzo de su baja por maternidad. La reducción de su jornada de trabajo no tendrá consecuencias sobre las percepciones económicas de cada empleada, conservando la totalidad de su salario.
- G.10. Difusión de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en relación con la utilización de los permisos parentales, en especial entre el colectivo de hombres.
- G.11. Establecer ayudas de guardería. En este sentido se facilitará a los empleados con hijos menores de tres años, que puedan optar por percibir una asignación mediante cheques guardería, que serán sustraídos de su retribución dineraria bruta, de manera que pueden optimizar su retribución neta al estar el importe íntegro de los cheques guardería exento de IRPF. Esta medida se mantendrá siempre y cuando este elemento mantenga el tratamiento fiscal vigente.
- G.12. Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación.

5.9 Salud Laboral

En un sector como el nuestro, es necesario que se promueva un concepto integral de la salud y se establezca el desarrollo de actuaciones preventivas que tengan en cuenta la realidad y los riesgos de la salud laboral de hombres y mujeres.

Objetivo:

- Continuar aplicando la perspectiva de género en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

Medidas:

- H.1. Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a trabajadoras con exposición a riesgos o circunstancias especiales como la maternidad y la lactancia.
- H.2. Realizar estudios en materia de salud laboral donde hay un componente de género.
- H.3. Formar a los/las profesionales y encargados/as de la prevención de riesgos laborales en este sentido.
- H.4. Facilitar el cambio de puesto y adecuación ergonómica del puesto a la mujer embarazada o en periodo de lactancia.
- H.5. Publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas.

5.10 Compromiso con la Igualdad

Objetivo:

- Conocer la opinión de la plantilla en temas de Igualdad a lo largo del tiempo.

Medidas:

- I.1. Incluir temas de Igualdad en las encuestas de satisfacción laboral.

6. Evaluación y seguimiento continuo

Durante el desarrollo del Plan de Igualdad se realizará un seguimiento y una evaluación continua con la finalidad de comprobar la consecución de los objetivos así como introducir otras medidas o corregir las existentes.

La Dirección de Recursos Humanos será la responsable del seguimiento y de la evaluación del Plan, información que será presentada periódicamente a la **Comisión de Igualdad**.

El esquema a seguir será el siguiente:

Área de Contratación y Selección (A)			
Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover el principio de igualdad entre hombres y mujeres, con el fin de garantizar las mismas oportunidades profesionales. ▪ Asegurar la equidad como principio básico, respetándolo en las pruebas de selección y atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad. ▪ Continuar con la aplicación de las políticas de igualdad en la revisión de los procedimientos de anuncio, reclutamiento y selección de personal. ▪ Fomentar la contratación de hombres y mujeres en puestos y categorías subrepresentadas. 		Indicadores de Seguimiento (Nº Mujeres Contratadas* 100) Total Contrataciones Realizados	
Medidas a tomar:	Responsable	Tiempo de Ejecución	Situación
A.1	Gestión Talento	Inmediato	En curso
A.2	Gestión Talento	Abril 2012	En curso
A.3	Gestión Talento	Abril 2012	En curso
A.4	Gestión Talento		Aplicándose
A.5	Gestión Talento		Aplicándose
A.6	Gestión Talento Resp. Selección Personal		Aplicándose
A.7	Com.Externa/Com.Interna	Abril 2012	Aplicándose internamente / pendiente externamente
A.8	Gestión Talento y RRHH	Junio 2012	En curso
A.9	Dirección RRHH	Diciembre 2012	En curso
A.10	Comunicación Interna		Aplicándose
A.11	Dirección RRHH	Diciembre 2012	En curso

Área de Promoción Interna (B)

Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el desarrollo profesional. ▪ Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de hombres y mujeres en puestos y categorías representativas. ▪ Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres, como pueden ser los estereotipos que discriminan por razón de género. ▪ Garantizar la igualdad de trato y valoración en las pruebas de promoción 		Indicadores de Seguimiento $\frac{(\text{N}^\circ \text{ Ascensos Mujeres} * 100)}{\text{Total Ascensos Realizados}}$	
Medidas a tomar	Responsable	Tiempo de Ejecución	Situación
B.1	Comunicación Interna Gestión de Talento	Marzo 2012	En curso
B.2	Gestión Talento	Diciembre 2012	En curso
B.3	Gestión RRHH Comunicación Interna	Marzo 2012	En curso
B.4	Gestión RRHH		Aplicándose
B.5	Gestión RRHH	Junio 2012	En curso
B.6	Dirección RRHH	Inmediato	En curso
B.7	Gestión RRHH	Inmediato	En curso
B.8	Gestión RRHH Gestión de Talento		Aplicándose
B.9	Gestión RRHH Comunicación Interna	Inmediato	En curso
B.10	Gestión Talento	Inmediato	En curso

Área de Formación y Formación sobre la igualdad (C)

Objetivos:

- Fomentar, gestionar y desarrollar acciones formativas en materia de igualdad, que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias.
- Garantizar el acceso a la formación interna, en igualdad de condiciones, a hombres y mujeres para promover el desarrollo profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización con el fin de motivar/invitar a todas las personas de la organización a la participación en el Plan de Igualdad.

Indicadores de Seguimiento

Nº hrs. formación por trabajadora 0 > 1
Nº hrs. formación por trabajador

Medidas a tomar	Responsable	Tiempo de Ejecución	Situación
C.1	Gestión Talento	Mayo 2012	En curso
C.2	Gestión Talento Gestión RRHH	Mayo 2012	En curso
C.3	Gestión Talento Gestión RRHH		Aplicándose
C.4	Gestión Talento	Junio 2012	Pendiente
C.5	Gestión Talento	Junio 2012	Pendiente
C.6	Gestión Talento Gestión RRHH	Junio 2012	Pendiente

Área de Retribución (D)

Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación y que mantenga una política salarial clara, objetiva, equitativa y no discriminatoria en relación al género. En función del principio “trabajo de igual valor, igual retribución”. 		Indicadores de Seguimiento <u>Retrib. Media Mujeres Nueva Incorporac. = 0 > 1</u> <u>Retrib. Media Hombres Nueva Incorporac.</u>	
Medidas a tomar:	Responsable	Tiempo de Ejecución	Situación
D.1	Compensación y Beneficios		Aplicándose
D.2	Gestión Talento	Junio 2012	Pendiente
D.3	Compensación y Beneficios	Junio 2012	Pendiente
D.4	Gestión Talento Compensación y Beneficios	Marzo 2012	Pendiente
D.5	Compensación y Beneficios	Diciembre 2012	Pendiente

Área de Desarrollo de una Cultura basada en la Igualdad entre Hombres y Mujeres (E)

Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar que la igualdad y el rechazo absoluto al acoso y a la violencia de género sea un elemento central de la cultura y de los valores de Holcim España. ▪ Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjuntamente en igualdad de oportunidades. ▪ Fomentar el uso de un lenguaje respetuoso con las diferencias de género. 		Indicadores de Seguimiento <u>Nº Medidas Implantadas</u> Total Medidas Propuestas	
Medidas a tomar	Responsable	Tiempo de Ejecución	Situación
E.1	Comunicación Interna Comunicación Externa		Aplicándose
E.2	Comunicación Interna	A lo largo de 2012	En curso
E.3	Comunicación Interna Gestión de Talento		Aplicándose
E.4	Comunicación Interna Comunicación Externa	Marzo 2012	Aplicándose En curso
E.5	Comunicación Interna		Aplicándose
E.6	Gestión Talento	Junio 2012	En curso
E.7	Dirección RRHH	Diciembre 2012	Pendiente
E.8	Dirección Compras	Diciembre 2012	Pendiente
E.9	Dirección Compras	Diciembre 2012	Pendiente
E.10	Comunicación Interna		Aplicándose

Área de Prevención del acoso sexual por razón de género y acoso moral o mobbing (F)

Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia física o verbal. ▪ Difundir y en su caso corregir todo acto de discriminación hacia hombres y mujeres, así como aquellas acciones que crean un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante. 		Indicadores de Seguimiento Implantación del Procedimiento	
Medidas a tomar	Responsable	Tiempo de Ejecución	Situación
F.1	Dirección RRHH	Junio 2012	En curso
F.2	Dirección RRHH	Marzo 2012	Pendiente
F.3	Dirección RRHH Comunicación Interna	Abril 2012	Pendiente
F.4	Comunicación Interna Gestión de Talento	Diciembre 2013	Pendiente
F.5	Dirección RRHH	Abril 2012	Aplicándose
F.6	Dirección RRHH	Marzo 2012	En curso
F.7	Dirección RRHH	Junio 2012	Pendiente
F.8	Comunicación Interna	Diciembre 2012	Pendiente

Área de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (G)

Objetivos:

- Estimular la responsabilidad social de la empresa y definir una estrategia dirigida a compatibilizar diferentes espacios y tiempos de la vida de los trabajadores y trabajadoras para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación pueda disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos y no suponga un recorte de oportunidades a la promoción, ni al acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales o un perjuicio profesional o personal para las/los trabajadoras/es.
- El personal Directivo y los Mandos Intermedios facilitarán a las personas de su equipo la consecución de un equilibrio adecuado entre la vida laboral y familiar.

Indicadores de Seguimiento

$$\frac{\text{Nº Medidas implantadas}}{\text{Total Medidas Implantadas}} * 100$$

Medidas a tomar:	Responsable	Tiempo de Ejecución	Situación
G.1	Comunicación Interna	Enero 2013	Pendiente
G.2	Gestión de Talento	Diciembre 2013	Pendiente
G.3	Comunicación Interna	Septiembre 2012	Pendiente
G.4	Dirección RRHH		Aplicándose
G.5	Compensación y Beneficios Gestión RRHH		Alplicándose
G.6	Gestión del Talento Compensación y Beneficios	Junio 2012	Pendiente
G.7	Comunicación Interna Gestión del Talento	Marzo 2012	Pendiente
G.8	Compensación y Beneficios Gestión RRHH	Junio 2012	Pendiente
G.9	Compensación y Beneficios Gestión RRHH	Marzo 2012	Pendiente
G.10	Comunicación Interna	Mayo 2012	Pendiente
G.11	Compensación y Beneficios		Aplicándose
G.12	Compensación y Beneficios Gestión RRHH	Junio 2012	Pendiente

Área de Salud Laboral y Género (H)

Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> Continuar aplicando la perspectiva de género en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales. 		Indicadores de Seguimiento $\frac{\text{Nº Medidas Implantadas} * 100}{\text{Nº Medidas propuestas}}$	
Medidas a tomar	Responsable	Tiempo de Ejecución	Situación
H.1	Seguridad y Salud Laboral		Aplicándose
H.2	Seguridad y Salud Laboral		Aplicándose
H.3	Gestión Talento Seguridad y Salud Laboral		Aplicándose
H.4	Seguridad y Salud Laboral		Aplicándose
H.5	Seguridad y Salud Laboral Comunicación Interna	Mayo 2012	Pendiente

Compromiso con la Igualdad (I)

Objetivos:		Indicadores de Seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> Conocer la opinión de la plantilla en temas de Igualdad a lo largo del tiempo. 			
Medidas a tomar	Responsable	Tiempo de Ejecución	Situación
I.1	Comunicación Interna	A lo largo de 2012	En curso

7. Cronograma de actuación

Medida	Duración Meses/Años/ Permanente	1er Trimestre 2012			2º Trimestre 2012			3er Trimestre 2012			4º Trimestre 2012		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Contratación y Selección	A.1	Permanente											
	A.2	2 meses											
	A.3	Permanente											
	A.4	Permanente											
	A.5	Permanente											
	A.6	Permanente											
	A.7	2 meses											
	A.8	5 meses											
	A.9	11 meses											
	A.10	Aplicándose											
	A.11	11 meses											
Promoción Interna	B.1	2 meses											
	B.2	11 meses											
	B.3	2 meses											
	B.4	Aplicándose											
	B.5	5 meses											
	B.6	1 mes											
	B.7	1 mes											
	B.8	Aplicándose											
	B.9	1 mes											
	B.10	1 mes											
Formación	C.1	4 meses											
	C.2	4 meses											
	C.3	Aplicándose											
	C.4	5 meses											
	C.5	5 meses											
	C.6	5 meses											
Retribución	D.1	Aplicándose											
	D.2	5 meses											
	D.3	5 meses											
	D.4	2 meses											
	D.5	11 meses											

Medida	Duración Meses/Años/ Permanente	1er Trimestre 2012			2º Trimestre 2012			3er Trimestre 2012			4º Trimestre 2012		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Desarrollo Cultura Igualdad	E.1	Aplicándose											
	E.2	Permanente											
	E.3	Aplicándose											
	E.4	2 meses											
	E.5	Aplicándose											
	E.6	5 meses											
	E.7	11 meses											
	E.8	11 meses											
	E.9	11 meses											
	E.10	Aplicándose											
Prevención acoso sexual por razón de género y acoso moral o mobbing	F.1	5 meses											
	F.2	2 meses											
	F.3	3 meses											
	F.4	11 meses											
	F.5	3 meses											
	F.6												
	F.7	5 meses											
	F.8	11 meses											
Concilia- ción vida laboral, familiar y personal	G.1	1 año (enero '13)											
	G.2	2 años											
	G.3	8 meses											
	G.4	Aplicándose											
	G.5	Aplicándose											
	G.6	5 meses											
	G.7	2 meses											
	G.8	5 meses											
	G.9	2 meses											
	G.10	4 meses											
	G.11	Aplicándose											
	G.12	5 meses											
Salud Laboral	H.1	Aplicándose											
	H.2	Aplicándose											
	H.3	Aplicándose											
	H.4	Aplicándose											
	H.5	4 meses											
Clima Laboral y Compromi- so	I.1	Permanente											

Apreciaciones:

- Aquellas acciones que ya se están aplicando en Holcim, son acciones que están completadas y se recogen dentro de la política empresarial de la empresa.
- Los tiempos de ejecución de cada acción son aproximativos aunque Holcim intentará ajustarse, en la medida de lo posible, a las fechas establecidas.

8. La Comisión de Igualdad

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades es un órgano paritario formado por representantes de la empresa y representantes de las/los trabajadoras/es. Se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en Holcim España, estableciendo las bases de una cultura en la organización de trabajo que favorezca la igualdad plena entre mujeres y hombres, que posibilite la conciliación entre la vida laboral y familiar, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional.

8.1 Objeto de la Comisión:

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo de manera participativa.

Las **funciones** principales de la Comisión de Igualdad son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Realizar un seguimiento de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Impulsar y recibir información del grado de cumplimiento del plan.
- Realizar un seguimiento del impacto de las medidas establecidas en este plan para fomentar la igualdad.
- Aclarar, en el caso de que sea necesario, aquellos puntos del Plan que sean susceptibles de interpretación.
- Actualizar anualmente el diagnóstico por género y nivel.

- Elaboración de una Memoria del Plan de Igualdad a 31 de diciembre de cada año que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y la aplicación de cada una de las medidas.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.
- Transmitir los efectos y resultados que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de su eficiencia.
- Proponer iniciativas para el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.

8.2 Reuniones:

Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan, la Comisión se reunirá **semestralmente**. A tal fin, Recursos Humanos facilitará a la Comisión los datos necesarios para realizar un seguimiento de la evolución desde una perspectiva de género.

De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones, y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen

Tanto la representación legal de los trabajadores y trabajadoras como la de la empresa podrán asistir acompañadas de un asesor.

8.3 Composición de la Comisión de Seguimiento de Igualdad:

Parte empresarial	Representantes Trabajadores	Asesores Sindicales
- Feliciano González Director RRHH - Margarita Ortiz, Responsable Comunicación Interna		FECOMA-CCOO MCA-UGT
Suplente	Suplente	Suplente

9. Asignación personas responsables del Plan de Igualdad

Nombre:	Feliciano González Muñoz	Margarita Ortiz Vázquez
Cargo:	Director	Responsable Comunicación Interna
Departamento:	Recursos Humanos	Recursos Humanos

10. Vigencia del Plan de Igualdad

El presente Plan, formado por un conjunto de ideas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, será de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretenden corregir y tendrá una vigencia hasta 31.12.2016 para la consecución de los objetivos.

11. Indicadores de Evaluación

1. Gestión Organizativa e Igualitaria
 - Inversión o costes de las acciones de Igualdad de Oportunidades
 - Número de acreditaciones obtenido a raíz de la incorporación de políticas de igualdad
2. Participación e implicación del personal
 - Existencia de una Comisión de Igualdad
 - % Mujeres en la Comisión de Igualdad
 - % Mujeres en el Comité de Empresa
3. Lenguaje no sexista, ni discriminatorio
 - ¿Hay establecido un protocolo de utilización de imagen y lenguaje no sexista?
 - ¿El protocolo está al alcance de toda la plantilla?
4. Participación igualitaria en los lugares de trabajo
 - % Mujeres en la plantilla
 - % Mujeres y hombres por categoría profesional
 - % Mujeres promocionadas durante el año de implantación del Plan

5. Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad
 - % Mujeres en el Consejo de Administración
 - % Mujeres en la categoría de Dirección
 - % Mujeres en cargos intermedios

6. Conciliación de la vida personal y profesional
 - ¿Las medidas de conciliación de la vida personal y profesional están recogidas en algún documento?
 - % de la plantilla que puede disfrutar de cada medida de conciliación
 - % de la plantilla que utiliza las medidas de conciliación

7. Prevención de salud y riesgos laborales con perspectivas de género
 - Existencia de un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y/o por razón de género.
 - Existencia de un Comité de Prevención y denuncia del acoso sexual y/o por razón de género.
 - Nº anual de acciones llevadas a cabo sobre prevención de los riesgos para la salud.

8. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres
 - Retribución anual media de las mujeres por categorías profesionales
 - Retribución anual media de las mujeres por tipo de jornada

9. Otros indicadores
 - % mujeres vs. % hombres con contrato indefinido
 - % mujeres vs. % hombres con contrato a tiempo parcial
 - % mujeres vs. % hombres despedidos
 - % mujeres vs. % hombres que han cogido permisos
 - % mujeres vs. % hombres que han estado de baja

Sistema de evaluación

Después de la obtención de la información recopilada en el seguimiento del Plan, se procederá a la evaluación del mismo y, para ello, Holcim España mantendrá contactos periódicos con la Comisión de Igualdad con el objetivo de:

- valorar cualitativamente el desarrollo del Plan
- exponer las necesidades surgidas y las dificultades en el proceso de implementación del Plan.

Se informará a la Comisión de Igualdad del resultado de esta evaluación en la reunión ordinaria, para verificar que se ha cumplido con lo estipulado.