

PLAN 2023 – 2027

IGUALDAD



COSENTINO INDUSTRIAL, S.A.U.



El objetivo fundamental de abordar el I Plan de Igualdad de COSENTINO INDUSTRIAL, S.A.U., es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, y evitar cualquier tipo de discriminación laboral, con el exclusivo propósito de seguir avanzando en materia de Igualdad en el seno de nuestra organización.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. DEFINICIONES
3. CONCEPTO Y CONTENIDO
4. ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL
5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA
7. OBJETIVOS GENERALES
8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS
10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
11. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y REVISIÓN
13. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
14. OTRAS CUESTIONES
15. ANEXOS

1. INTRODUCCIÓN

1.1. QUIÉNES SOMOS



COSENTINO INDUSTRIAL, S.A.U (en adelante, COSENTINO) es una compañía global, española y de propiedad familiar, que produce y distribuye superficies innovadoras de alto valor para el mundo de la arquitectura y el diseño.

Como empresa líder, imagina y anticipa junto con sus clientes y socios, soluciones que proporcionan diseño, valor e inspiran la vida de las personas. Este objetivo es posible gracias a marcas pioneras y líderes en sus respectivos segmentos, tales como Silestone®, Dekton®, Eco by Cosentino® o Sensa by Cosentino®. Superficies de cuarzo, ultracompactas de gran tamaño, recicladas y granitos protegidos que permiten crear ambientes y diseños únicos para el hogar y los espacios públicos.

La compañía basa su desarrollo en la expansión internacional, un innovador programa de investigación y desarrollo, el respeto por el medio ambiente y la sostenibilidad, y su compromiso corporativo permanente con la sociedad y las comunidades locales donde está presente, la formación, la igualdad y la seguridad laboral.

COSENTINO comercializa sus productos en más de 120 países desde su sede central en Almería (España) y cuenta con instalaciones propias comerciales y de distribución en 40 de ellos. Más del 90% de su facturación consolidada se genera en los mercados internacionales, lo que convierte a COSENTINO en una de las compañías españolas más internacionalizadas según el Atlas del Foro de Marcas Renombradas Españolas.

La empresa aplica la más avanzada tecnología disponible en cada momento para la obtención de superficies innovadoras que contribuyen a la generación de espacios elegantes y bellos para el hábitat privado y los establecimientos comerciales. Estos productos aportan ventajas diferenciales tanto para arquitectos y profesionales de la decoración y la construcción, como para los usuarios finales.

COSENTINO es la responsable de la fabricación de las tres líneas principales de producto: Silestone®, Dekton® y Sensa by Cosentino.

Originalmente conocida como Cosentino S.A., se constituyó como Sociedad de Responsabilidad Anónima el 15 de diciembre de 1989. En el ejercicio de 2021 tuvo lugar una operación de escisión parcial entre empresas del grupo en virtud de la cual, la sociedad escindida, Cosentino Industrial (anteriormente denominada Cosentino S.A.), transmitió en bloque por sucesión universal, la unidad económica de distribución y soporte corporativo a favor de otra sociedad de nueva creación.

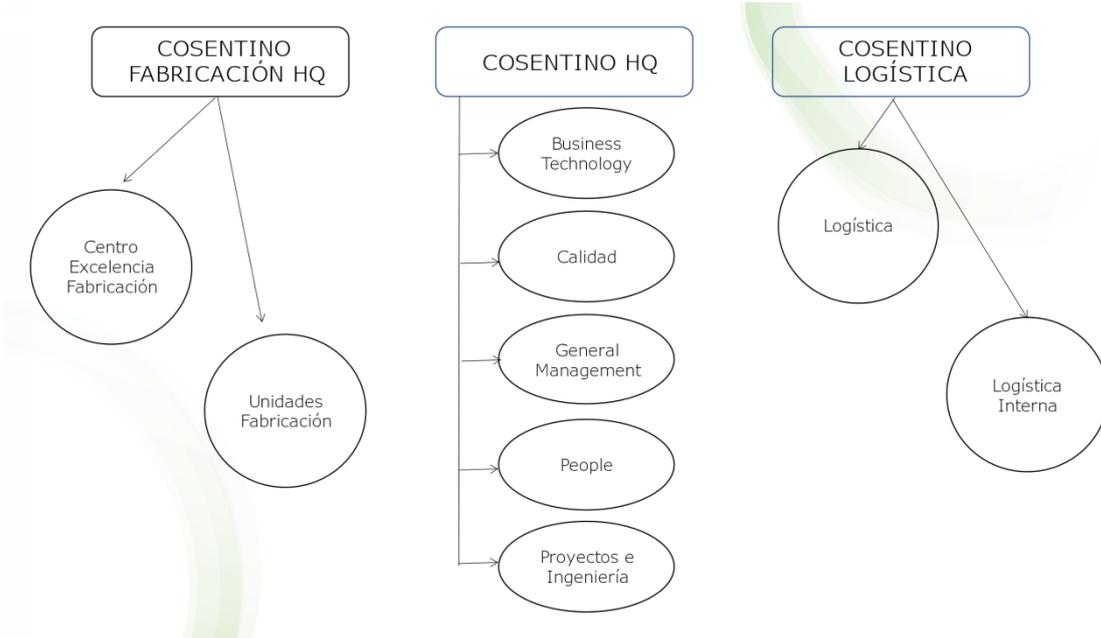
Desde 2019 la entidad ha impulsado el enfoque de economía circular, consolidando la imagen de la compañía en sostenibilidad ambiental, así como ha reforzado la seguridad tanto interna como externa y la protección ante amenazas externas hacer de COSENTINO cada día una empresa más sostenible, es un objetivo claro que seguirá siendo directriz en los siguientes años. Por ello, COSENTINO ha enfocado su proceso productivo a las Mejores Técnicas Disponibles (MTD), la eficiencia energética e hídrica, la reducción de emisiones de CO2 y la gestión de residuos.

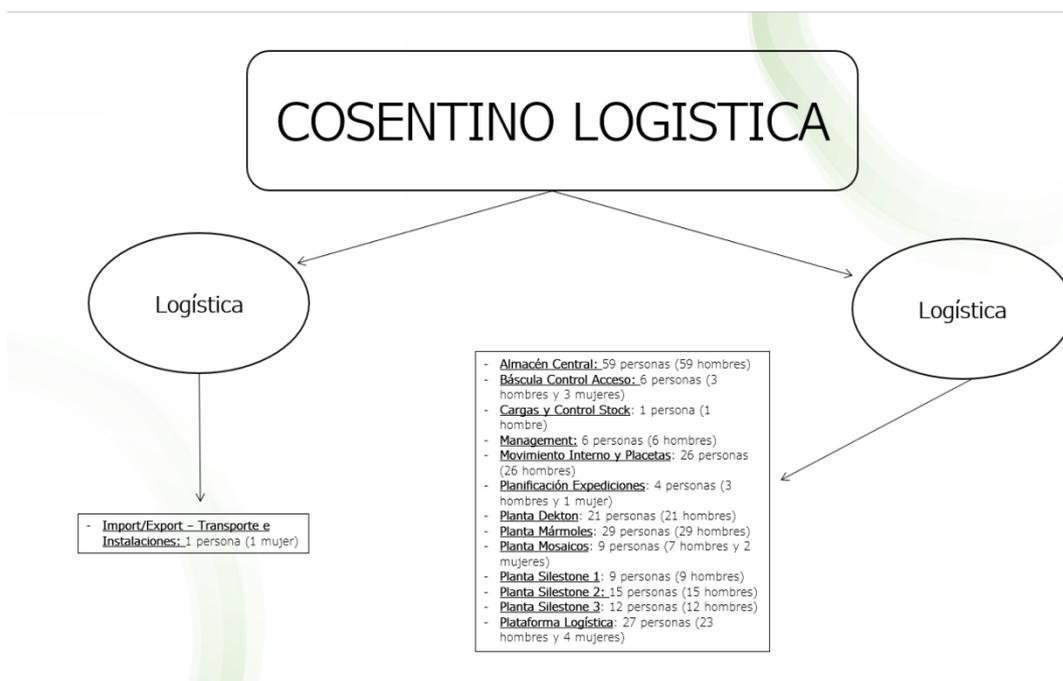
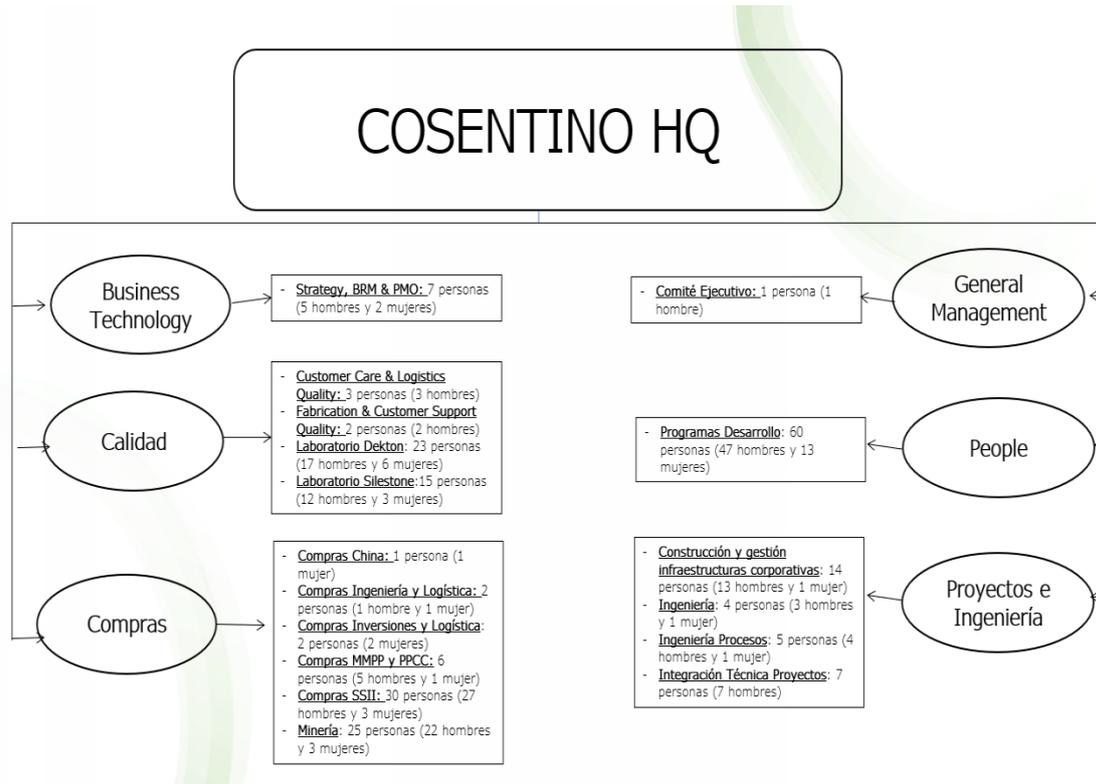


Todos estos conceptos de innovación, calidad, variedad y servicio han hecho de Cosentino un líder mundial en el sector de la piedra natural, empresa orientada a la arquitectura de hoy, al mundo de hoy.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Cosentino Industrial, S.A.U.
CIF	A04117297
Domicilio social	Carretera Huércal Overa - Baza, km.59, 04850, Cantoria (Almería)
Actividad	Productos a base de otros productos minerales no metálicos n.c.o.p.
CNAE	2399

1.2. ORGANIGRAMA





1.3. SITUACIÓN ACTUAL Y MARCO LEGAL

PLAN IGUALDAD 2023-2027

COSENTINO

El Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la compañía (2023 – 2027) es fundamental para poder implantar, de forma real y efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas corporativas que, en diversos niveles, viene desarrollando la organización.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, es un documento de trabajo que plasma el compromiso mostrado por parte de la compañía. En este documento se configuran las actuaciones y medidas que se van a implantar próximamente en beneficio de la igualdad de oportunidades, a través de las conclusiones extraídas de un diagnóstico de situación previamente realizado.

La igualdad entre los sexos es un principio jurídico universal y reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea recoge este principio jurídico universal como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres, y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación como un principio fundamental y esencial, inherente a un Estado de Derecho, señalándose *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, **sexo**, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Tal principio, inherente a todo Estado de Derecho, se materializa a su vez en el literal del artículo 9.2 de nuestra Carta Magna, el cual consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que sea integra sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

En el mismo sentido que los dos artículos anteriores, el 35.1 de la Carta Magna establece que *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, **sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”***.

Con base a tales principios constitucionales, el legislador elaboró la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la que se disponen los medios legales necesarios para alcanzar materialmente la igualdad esencial y sustancial entre mujeres y hombres con el desarrollo y la implementación de medidas, políticas públicas y acciones administrativas para alcanzar la igualdad.



En este mismo sentido y de forma más específica, de nuevo la Ley Orgánica 3/2007 establece en su artículo 11 que para hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, se **adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres.**

El Real Decreto 901/2020 (en vigor desde el 14 de enero de 2021), regula los Planes de igualdad y su registro, teniendo origen en el 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. En esta norma se introduce la obligatoriedad de que todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras elaboren un Plan de Igualdad, estableciendo un registro en el que deben quedar inscritos todos los Planes de igualdad.

Por último, el Real Decreto 902/2020 (en vigor desde el 14 de abril de 2021), desarrolla de manera reglamentaria el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, concretando sus presupuestos y determinando el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos como el concepto de trabajo de igual valor, la obligación del registro retributivo, los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro.

Por lo tanto, el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de COSENTINO, tiene como finalidad la promoción de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de nuestra organización. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la compañía, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la organización.

1.4. COMPROMISO DE LA COMPAÑÍA CON LA IGUALDAD

La compañía ha mostrado siempre un compromiso claro a la hora de cumplir con la igualdad de oportunidades y los principios derivados de la misma en materia de derechos humanos, civiles y laborales.

COSENTINO entiende el respeto al individuo como un valor central de la organización, por lo que la diversidad entre y con las personas trabajadoras constituye un elemento del todo intrínseco y enriquecedor en la organización.

Además, el compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la Plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad 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 el aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de los hombres y de las mujeres dentro de la organización, para detectar la presencia de posibles desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. Así, los datos analizados evidencian sin duda la importancia del valor de la igualdad en COSENTINO.

El objetivo de la elaboración de este Plan de Igualdad es el de realizar y presentar un diagnóstico, conociendo así la situación exacta en la que se encuentra la organización en relación con la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres, orientado a identificar las áreas que necesiten ser trabajadas y representando el paso inicial a la posterior elaboración del Plan de Igualdad cuyo objetivo final es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y la eliminación de posibles prácticas de discriminación.

1.5. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente 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 organización.

Las características que rigen este Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la Plantilla, no exclusivamente para 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.
- Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- Pretende ser preventivo, eliminando 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 compañía, que garantiza los recursos humanos necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. DEFINICIONES

ACCIONES POSITIVAS. Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida (Ley 4/2005)

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. Constituye 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 artículo 7.1 Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 7.3 Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7.4 Ley 3/2007).

CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (artículo 10 Ley 3/2007).

DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a la Plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (artículo 44 Ley 3/2007).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA. Se considera discriminación directa por razón de sexo la utilización en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente por razón de sexo (artículo 6.3 Ley 3/2007).

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8 Ley 3/2007).

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleven a cabo en realidad sean equivalentes. Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación de la empresa a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (artículo 28 Estatuto de los Trabajadores).

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo 9 Ley 3/2007).

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (artículo 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (artículo 5 Ley 3/2007).

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (artículo 43 Ley 2/2007).

TUTELA JURÍDICA EFECTIVA. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (Artículo 12.1 Ley 3/2007).

3. CONCEPTO Y CONTENIDO

El presente Plan de Igualdad, es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la compañía la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, se concreta en **ACCIONES** donde se definen las descripciones de las medidas a aplicar, sujetos responsables de su aplicación, el indicador o indicadores que servirán para la comprobación de su materialización, o el plazo de ejecución de las medidas.

En nuestro Plan de Igualdad las acciones pertenecen a doce áreas de trabajo diferentes (áreas recogidas en la normativa) y de cada acción se establece un sistema eficaz de seguimiento y evolución.

Este Plan de Igualdad de COSENTINO se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico de situación.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada en materia de: características de la Plantilla, acceso, contratación, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación, sensibilización en igualdad y todo lo relacionado a la violencia de género.
- II. **Programa de actuación** elaborado en consenso con la Comisión Negociadora. 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.
- III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas para cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la compañía.

Las medidas aprobadas tienen una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Por ello, se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es señalada en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan desequilibrios
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la compañía, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del presente Plan de Igualdad tiene coherencia interna, tratándose de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la organización la efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las materias a tratar tanto en el Plan de Igualdad como en el diagnóstico de situación que forma parte del primero son las siguientes:

0. Responsable de igualdad
1. Proceso de selección y acceso
2. Contratación y clasificación profesional
3. Promoción profesional
4. Formación
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres y retribuciones
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
8. Seguridad y salud
9. Violencia de género
10. Comunicación y sensibilización.
11. Infrarrepresentación femenina.

4. ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL

4.1. ÁMBITO TERRITORIAL



El presente Plan de Igualdad es de aplicación a cualquier centro de trabajo de la mercantil situado en el territorio nacional, así como cualquier centro de trabajo de nueva creación o apertura que pudiera constituirse con posterioridad a la entrada en vigor de este plan y durante la vigencia del mismo.

4.2. ÁMBITO PERSONAL

El presente Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la Plantilla de COSENTINO e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las personas trabajadoras de la organización.

Igualmente se aplicará a todas aquellas personas trabajadoras que puedan ser contratadas a través de una Empresa de Trabajo Temporal que presten servicios para COSENTINO.

4.3. ÁMBITO TEMPORAL

Para alcanzar los objetivos de este Plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años (2023 – 2027), a contar desde el momento de su firma.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión de Igualdad, de conformidad con la normativa legal vigente. Dicha Comisión de Igualdad es paritaria; y se ha conformado tanto por representantes de la compañía, como por los representantes de las personas trabajadoras de los dos centros de trabajo con los que cuenta la Organización. Ha sido constituida con el objeto de analizar la situación existente en la Compañía desde un punto de vista de género, para posteriormente negociar, redactar, acordar y finalmente, aprobar el presente Plan de Igualdad.

Ante este escenario, la referida Comisión de Igualdad ha analizado, estudiado y valorado de forma conjunta y desde un punto de vista de género, los datos de la Compañía que se incluyeron en el diagnóstico de situación de COSENTINO, que fue realizado y acordado mediante negociación en el seno de esta, como paso previo a la aprobación del presente Plan de Igualdad.

Las modificaciones normativas que mejoren alguna de las medidas o acciones previstas en el presente Plan de Igualdad resultarán de aplicación automática y sustituirán lo aquí previsto, sin que sea necesario para ello un pacto expreso al respecto entre las partes.

6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

6.1. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

METODOLOGÍA

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, durante el cual se han realizado actividades de recogida de información y de análisis.

El objetivo fundamental de la elaboración de este diagnóstico es conocer el nivel de igualdad de oportunidades existente, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las personas trabajadoras, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización.

El proceso de diagnóstico de igualdad se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos segregados por sexos, puestos que ocupan, desempeño principal, así como las condiciones laborales que rigen sus relaciones laborales. Lo anterior se complementa con información cualitativa relativa a las materias recogidas en el RD 901/2020.

Otra segunda fase ha sido la realización de cuestionarios; uno dirigido a la dirección de COSENTINO y otro, dirigido a la Plantilla de la compañía para conocer distintos procedimientos de trabajo.

Los cuestionarios han sido contestados de manera anónima y la información compilada y analizada ha respetado en todo momento el principio de confidencialidad. Las preguntas en ellos contenidas fueron diseñadas para conocer la percepción de distintos aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

En los cuestionarios dirigidos tanto a la Plantilla como a los directivos, se puso de manifiesto que, al tratarse de cuestionarios de opiniones, no existían respuestas correctas o incorrectas, siendo lo importante la sinceridad de la persona que cumplimenta el cuestionario.

Dichos cuestionarios han sido cumplimentados en el plazo fijado. A continuación, se muestra el nivel de cumplimiento:

- A. Cuestionario para directivos. Este cuestionario fue cumplimentado por 2 personas. Hay 15 directivos, por lo que, ha sido cumplimentado por un 13,33% del colectivo mencionado.
- B. Cuestionario para la Plantilla. Este cuestionario fue cumplimentado por 75 personas. Hay 2362 personas incluidas en este colectivo, por lo que, ha sido cumplimentado por un 3,17% del colectivo mencionado.

Por lo tanto, el nivel de participación en el diagnóstico ha sido bajo.

A pesar de lo anterior, y según el informe de impacto del comunicado enviado a cada colectivo, se han obtenido los siguientes datos:



- Cuestionario para la dirección
 - o Número de clics: 14
 - o Número total de aperturas del correo: 28
 - o Ratio medio de apertura: 18%¹

- Cuestionario para la plantilla
 - o Número de clics: 171
 - o Número total de aperturas: 428
 - o Ratio medio de apertura: 18%²

Es importante resaltar que, el comunicado dirigido a la Plantilla, además de enviarse a los correos electrónicos asignados a cada persona trabajadora, la misma información fue publicada a través de tableros de anuncios y paneles informativos. De esta manera, se quería llegar a las personas que no cuentan con un correo electrónico corporativo, ya que así, la Plantilla podía acceder al cuestionario escaneando un código QR.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

En este apartado se resumirán las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las personas trabajadoras que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la compañía e identificación de aspectos.

Llegados a este punto, es importante destacar que la recogida de datos solo ha podido realizarse del año 2022. Esto es debido a que en el ejercicio 2021 tuvo lugar una operación de escisión parcial entre empresas en virtud de la cual, la sociedad escindida, COSENTINO INDUSTRIAL S.A.U., (anteriormente denominada Cosentino, S.A.U), transmitió en bloque por sucesión universal, la unidad económica de distribución y soporte corporativo a favor de otra sociedad de nueva creación.

A. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

➤ Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por	290	12,3	2095	87,7	2385

¹ Según el equipo de Comunicaciones Internas, estos son unos excelentes datos en relación con la media habitual. La media de aperturas por usuario en Cosentino está en torno al 65%.

² Es importante resaltar que se trata del colectivo industrial y solo un porcentaje minoritario hace uso del correo electrónico de manera habitual.

SEXO

En el análisis de lo anterior, el dato ofrece una presencia desequilibrada de ambos sexos. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, “a los efectos de esta Ley se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

El detalle numérico de la Plantilla muestra una segregación ocupacional masculina. La segregación laboral entre hombres y mujeres provoca que éstas se concentren en sectores y ocupaciones con tareas tradicionalmente asociadas con el trabajo masculino.

➤ **Plantilla con contrato fijo o indefinido desagregado por sexo**

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	287	12,3	2037	87,7	2324

B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

➤ **Representación legal de la Plantilla**

En COSENTINO existe representación legal de la Plantilla en los dos centros de trabajo existentes.

En el centro de trabajo C1 se celebraron elecciones sindicales el 17 de abril de 2022, constando el comité de empresa de 23 miembros, y, en el centro de trabajo C2 se celebraron elecciones sindicales el 5 de diciembre de 2022, contando con 12 miembros.

➤ **Distribución de la representación legal por edades**

	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 25 años	0	0	0
Entre 25 y 35 años	3	0	3
Entre 36 y 45 años	12	1	13
Entre 46 y 55 años	14	2	16
Con 56 años o más	2	1	3
TOTAL	31	4	15

➤ **Sindicatos con representación**

Los sindicatos con representación en los dos comités de empresa existentes son Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

En el centro de trabajo C1 se encuentran representados ambos sindicatos, aunque UGT es el que cuenta con mayoría y, en el centro de trabajo C2 la representación existente es únicamente de CC.OO.

C. CARACTERÍSTICAS DE LA

➤ Distribución de la Plantilla por edades

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 25 años	27	27	185	87,3	212
25-35 años	109	15,5	704	28,6	813
36-45 años	110	17,7	622	85	732
46-55 años	35	8,1	431	92,5	466
56 años y más	9	5,9	153	87,8	162
TOTAL	290	13,8	2095	87,8	2385

Con ello se observa que la banda de edad más común entre las personas trabajadoras es la que se encuentra entre los 25 y los 35 años.

Además, que en las bandas de edad superiores haya más hombres que mujeres se justifica en la costumbre social. Y, como puede verse en el organigrama y volviendo a esta misma justificación, son puestos de trabajo que tradicionalmente han sido más demandados por personal masculino.

Sin embargo, se aprecia una tendencia en las bandas de edad más jóvenes, en las cuales se observa una creciente presencia de personal femenino.

➤ Distribución de la Plantilla por tipo de contratos

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Temporal a tiempo completo	3	37	40
Temporal a tiempo parcial	0	21	21
Indefinido a tiempo completo	278	2030	2308
Indefinido a tiempo parcial	9	7	16
Prácticas	4	15	19
Otros (becas de formación, etc.)	0	1	1
TOTAL	294	2111	2405

La modalidad más frecuente de contratación en COSENTINO es el contrato indefinido a tiempo completo, con independencia de la persona trabajadora.

➤ Distribución de la Plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	26	16,4	133	83,6	159
De 6 meses a 1 año	37	21	139	79	176
De 1 año a 3 años	109	17,9	501	82,1	610

De 3 a 5 años	42	11,5	322	88,5	364
De 6 a 10 años	39	6,1	602	93,9	641
Más de 10 años	37	8,5	398	91,5	435
TOTAL	290	12,15	2095	87,8	2385

Relacionando los datos, la antigüedad suele estar asociada a la franja de edad mayoritaria presente en este colectivo, en el que la mayoría del personal lleva entre 6 y 10 años.

Los datos comentados relacionados con el análisis del tipo de contrato, refleja que la mayor parte de la Plantilla tienen una relación laboral indefinida, vinculando estabilidad con madurez.

➤ Distribución de la Plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Departamentos	Ejecutivos		Dirección		Mando		Profesional		Administrativo		Operario		Total			
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	% Mujer	% Hombre
Business Technology	0	0	0	0	2	2	0	2	0	0	0	0	2	4	33,3%	66,7%
Centros Excelencia Fabricación	0	0	1	1	5	31	11	88	0	0	2	60	19	180	9,5%	90,5%
Compras	0	0	1	0	4	8	6	14	0	1	2	28	13	51	20,3%	79,7%
General Management	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,0%	100,0%
Logística	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	100,0%	0,0%
Logística Interna	0	0	0	0	1	9	3	5	3	2	5	209	12	225	5,1%	94,9%
Mantenimiento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,0%	100,0%
Producción	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,0%	100,0%
Proyectos e Ingeniería	0	0	1	0	1	4	0	14	0	0	0	8	2	26	7,1%	92,9%
Secretaría General	0	0	0	0	1	7	10	25	0	0	15	17	20	49	34,7%	65,3%
Unidades Fabricación	0	0	2	6	5	87	16	174	6	1	186	1209	215	1557	12,1%	87,9%
Total general	0	1	5	7	19	148	46	322	10	4	210	1613	290	2095	12,2%	87,8%

➤ Distribución de la Plantilla por categorías profesionales

Pasando a analizar cómo se distribuye la Plantilla en función de las categorías profesionales, se puede observar lo siguiente:

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Auxiliar administrativo	3	50	3	50	6
Contra maestre	0	0	1	100	1
Coordinador	0	0	6	100	6
Encargado	0	0	35	100	35
Encargado mantenimiento	0	0	3	100	3
Encargado taller	0	0	42	100	42
Especialista primera	0	0	4	100	4
Especialista segunda	0	0	3	100	3
Jefe compras	0	0	2	100	2
Jefe Sección	0	0	1	100	1
Oficial de primera – operario	9	4,1	211	95,9	220

Oficial de segunda - operario	3	3,8	75	96,2	78
Oficial administrativo	11	44	14	56	25
Oficial administrativo de primera	5	55,6	4	44,4	9
Oficial de primera	54	7	715	93	769
Oficial de primera cantera	0	0	6	100	6
Oficial de segunda	58	13,6	369	86,4	427
Peón	90	17,3	431	82,7	521
Personal titulado medio	3	25	9	75	12
Personal titulado superior	3	9,4	29	90,6	32
Titulado medio	12	28,6	30	71,4	42
Titulado superior	37	28,7	92	71,3	129
No registrado	2	16,7	10	83,3	12
TOTAL	290	12,2	2095	87,8	2385

➤ Distribución de la Plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

En este caso, se tiene en cuenta el salario bruto sin compensaciones extrasalariales.

Las bandas salariales son las siguientes:

Bandas salariales	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 7.200 €	24	97	121
Entre 7.201 € y 12.000 €	27	102	129
Entre 12.001€ y 14.000€	20	68	88
Entre 14.001 y 18.000€	42	332	374
Entre 18.001 y 24.000 €	120	997	1117
Entre 24.001 y 30.000€	25	184	209
Entre 30.001 € y 36.000 €	8	138	146
Más de 36.000 €	24	179	203
TOTAL	290	2097	238

Desde el Área de Compensación y Beneficios de la Compañía, se extraen los datos divididos en salario, complementos y percepciones extrasalariales. El inconveniente de obtener la información del dato real de nómina de todas las personas es que afecta en cualquier situación excepcional que haya podido tener una persona trabajadora a lo largo del año (por ejemplo, maternidad, jubilados parciales, incapacidades, etc.), lo anterior hace que salgan algunas personas con un salario base bajo (lo cual no es real), pues es que se han visto afectados por alguna de estas situaciones y han percibido menos salario.

Como se puede observar, el grueso de empleados se sitúa en la franja de 18.000 y 24.000 € que sí casa con la mayoría de las personas empleadas de COSENTINO.

Además, cabe apreciar que en las compensaciones extrasalariales se incluyen conceptos muy variables que no aportan datos demasiado significativos, como pueden ser dietas o kilometraje.

➤ **Distribución de la Plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales**

En este apartado se tendría en cuenta el salario bruto anual más las compensaciones extrasalariales, entendiéndose por esta última todo lo que se añada al salario bruto, como comisiones, incentivos, pagos en especie, dietas, coche de empresa, móvil, productividad, etc.

Encontramos los siguientes resultados en las siguientes bandas salariales:

Bandas salariales	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 7.200 €	21	82	103
Entre 7.201 € y 12.000 €	18	66	84
Entre 12.001€ y 14.000€	12	53	65
Entre 14.001 y 18.000€	22	63	85
Entre 18.001 y 24.000 €	38	207	245
Entre 24.001 y 30.000€	119	907	1026
Entre 30.001 € y 36.000 €	26	353	379
Más de 36.000 €	34	364	398
TOTAL	290	2095	2385

➤ **Distribución de la Plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales**

Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	Hombres	Total
1. Ejecutivo	Menos de 7.200 €	0	0	0
	7.201 €- 12.000 €	0	0	0
	12.001 € - 14. 000 €	0	0	0
	14.001 € - 18.000 €	0	0	0
	18.001 € - 24.000 €	0	0	0
	24.001 € - 30.000 €	0	0	0
	30.001 € - 36.000 €	0	0	0
	Más de 36.000€	0	1	1
2. Dirección	Menos de 7.200 €	0	0	0
	7.201 €- 12.000 €	0	0	0
	12.001 € - 14. 000 €	0	0	0
	14.001 € - 18.000 €	0	0	0
	18.001 € - 24.000 €	0	0	0
	24.001 € - 30.000 €	0	0	0
	30.001 € - 36.000 €	0	0	0
Más de 36.000€	5	7	12	
3. Mando	Menos de 7.200 €	1	0	1
	7.201 €- 12.000 €	0	1	1
	12.001 € - 14. 000 €	0	0	0

	14.001 € - 18.000 €	0	0	0
	18.001 € - 24.000 €	0	8	8
	24.001 € - 30.000 €	2	14	16
	30.001 € - 36.000 €	0	39	39
	Más de 36.000€	16	86	102
	Menos de 7.200 €	3	3	6
	7.201 €- 12.000 €	2	3	5
	12.001 € - 14. 000 €	8	19	27
4. Profesional	14.001 € - 18.000 €	2	12	14
	18.001 € - 24.000 €	5	26	31
	24.001 € - 30.000 €	15	98	113
	30.001 € - 36.000 €	8	81	89
	Más de 36.000€	3	80	83
	Menos de 7.200 €	0	0	0
	7.201 €- 12.000 €	1	1	2
	12.001 € - 14. 000 €	0	0	0
5. Administrativo	14.001 € - 18.000 €	0	0	0
	18.001 € - 24.000 €	5	1	6
	24.001 € - 30.000 €	4	2	6
	30.001 € - 36.000 €	0	0	0
	Más de 36.000€	0	0	0
	Menos de 7.200 €	20	94	114
	7.201 €- 12.000 €	24	97	121
	12.001 € - 14. 000 €	12	49	61
6. Operario	14.001 € - 18.000 €	40	320	360
	18.001 € - 24.000 €	110	962	1072
	24.001 € - 30.000 €	4	70	74
	30.001 € - 36.000 €	0	16	16
	Más de 36.000€	0	5	5
	TOTAL	290	2095	2385

➤ **Distribución de la Plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones salariales**

Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	Hombres	Total
	Menos de 7.200 €	0	0	0
	7.201 €- 12.000 €	0	0	0
	12.001 € - 14. 000 €	0	0	0
1. Ejecutivo	14.001 € - 18.000 €	0	0	0
	18.001 € - 24.000 €	0	0	0
	24.001 € - 30.000 €	0	0	0
	30.001 € - 36.000 €	0	0	0
	Más de 36.000€	0	1	1
	Menos de 7.200 €	0	0	0
	7.201 €- 12.000 €	0	0	0
2. Dirección	12.001 € - 14. 000 €	0	0	0
	14.001 € - 18.000 €	0	0	0
	18.001 € - 24.000 €	0	0	0

	24.001 € - 30.000 €	0	0	0
	30.001 € - 36.000 €	0	0	0
	Más de 36.000€	5	7	12
	Menos de 7.200 €	1	0	1
	7.201 €- 12.000 €	0	1	1
	12.001 € - 14. 000 €	0	0	0
3. Mando	14.001 € - 18.000 €	0	0	0
	18.001 € - 24.000 €	0	1	1
	24.001 € - 30.000 €	0	4	4
	30.001 € - 36.000 €	1	12	13
	Más de 36.000€	17	130	147
	Menos de 7.200 €	3	3	6
	7.201 €- 12.000 €	1	2	3
	12.001 € - 14. 000 €	7	17	24
4. Profesional	14.001 € - 18.000 €	3	7	10
	18.001 € - 24.000 €	1	11	12
	24.001 € - 30.000 €	6	25	31
	30.001 € - 36.000 €	13	70	83
	Más de 36.000€	12	187	199
	Menos de 7.200 €	0	0	0
	7.201 €- 12.000 €	1	1	2
	12.001 € - 14. 000 €	0	0	0
5. Administrativo	14.001 € - 18.000 €	0	0	0
	18.001 € - 24.000 €	3	0	3
	24.001 € - 30.000 €	3	1	4
	30.001 € - 36.000 €	3	2	5
	Más de 36.000€	0	0	0
	Menos de 7.200 €	17	79	96
	7.201 €- 12.000 €	16	62	78
	12.001 € - 14. 000 €	5	36	41
6. Operario	14.001 € - 18.000 €	19	56	75
	18.001 € - 24.000 €	34	195	229
	24.001 € - 30.000 €	110	877	987
	30.001 € - 36.000 €	90	269	359
	Más de 36.000€	0	39	39
	TOTAL	311	2095	2406

➤ **Distribución de la Plantilla por horas semanales de trabajo**

Nº de horas	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	2	28	30
De 20 a 35 horas	7	0	7
40 horas	281	2067	2348
	290	2095	2385

➤ **Distribución de la plantilla por turnos de trabajo**

Turno de trabajo	Mujeres	Hombres	Total
Distribución 2 turnos	16	217	233
Distribución 3 turnos	6	124	130
Distribución 4 turnos	0	3	3
Distribución 5 turnos	184	1366	1550
Jornada continua	8	33	41
Jornada partida	76	352	428
TOTAL	290	2095	2385

➤ **Incorporaciones y bajas**

Incorporaciones					Bajas				
Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
67	17,3	319	82,6	386	31	11,6	235	88,3	266

➤ **Incorporaciones por ETT e incorporaciones ETT por tipo de contrato**

Ha de quedar patente que, en 2022 no ha habido ningún tipo de contratación a través de ninguna Empresa de Trabajo Temporal (ETT)

➤ **Incorporaciones por categorías profesionales**

Denominación categorías	Mujeres	Hombres	Total
Mando	1	3	4
Profesional	4	18	22
Administrativo	0	1	1
Operario	62	297	359
TOTAL	67	319	386

➤ **Bajas definitivas**

En este apartado, se contemplan distintos motivos de bajas definitivas, como pueden ser jubilaciones, despidos, etc.

Motivo baja	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	0	0	5	100	5
Despido	2	4,8	39	95,1	41
Finalización contrato	10	14,4	59	85,5	69
Cese voluntario	13	12,7	89	87,2	102
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	6	12,2	43	87,7	49
TOTAL	31	11,6	235	88,3	266

➤ **Bajas definitivas por edad**

Bandas de edad	Mujeres	Hombres	Total
< 25 años	2	36	38
26 – 35 años	14	114	128
36 – 45 años	15	58	73
46 y más	0	27	27
TOTAL	31	235	266

➤ **Bajas temporales, permisos y excedencias**

Descripción bajas temporales	Mujeres	Hombres	Total
Incapacidad Temporal	70	451	521
Accidente de Trabajo	74	650	724
Maternidad	12	0	12
Paternidad	0	122	122
Riesgo durante el embarazo	18	0	18
Reducción de jornada por lactancia	6	39	45
Reducción de jornada por motivos familiares	1	2	3
Excedencia por cuidado de familiares	3	0	3
Permiso de enfermedad, fallecimiento, etc.	38	23	1448
TOTAL	222	1287	1509

➤ **Responsabilidades familiares: número de hijas/os**

Nº de hijas/os	Mujeres	Hombres	Total
0	165	1071	1236
1	62	395	457
2	50	541	591
3 ó más	13	88	101
TOTAL	290	2095	2385

➤ **Promociones y categorías profesionales a las que se ha promocionado**

Teniendo en cuenta las promociones del año 2022, ha habido 111 personas que han promocionado.

Las categorías a las que han promocionado son las siguientes:

Categorías profesionales	Mujeres	Hombres	Total
Dirección	3	3	6
Mando	1	4	5

Líder de equipo	5	23	28
Especialista/supervisor	11	58	69
Operario	1	2	3
TOTAL	21	90	111

ANÁLISIS CUALITATIVO

En este apartado se resumirán y analizarán las respuestas a los cuestionarios cumplimentados por la dirección de COSENTINO y la Plantilla de la meritada compañía, además de lo anterior se han realizado encuestas a empleados sobre procedimientos de trabajo existentes en la organización.

Además, se analizarán las materias recogidas en el artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020.

Los resultados de la encuesta también permitirán hacer una descripción de la situación actual.

RECOPILACIÓN DE LAS OPINIONES DE LOS DIRECTIVOS EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

FECHA DE REALIZACIÓN: 2 –15 mayo 2023

Nº DE DIRECTIVOS: 8
Nº DE DIRECTIVAS: 7

Nº DE ENCUESTADOS: 8
Nº DE ENCUESTADAS: 7

Nº TOTAL DE CUMPLIMENTADOS: 2

El cuestionario dirigido a directivos es completado por dos personas (un hombre y una mujer) y, ambos son menores de 45 años.

A la pregunta de si tienen hijos, una persona sí tiene y otra no, pero ambas personas manifiestan no tener personas dependientes bajo su cuidado.

Al bloque de preguntas a nivel profesional, las dos personas tienen una antigüedad mayor de 5 años y ninguna de ellas forma parte de la representación legal de la plantilla.

Las personas encuestadas consideran el siguiente cumplimiento de las afirmaciones que se expresarán³:

En el bloque de igualdad:

- La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa (grado de cumplimiento 4)

³ Los votantes podían elegir el grado en el que consideran que se cumplen las afirmaciones, siendo 1 bajo, 4 alto y pudiendo elegir la opción NS/NC.



- La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad (un grado de cumplimiento 4 y otra NS/NC)
- La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres (grado de cumplimiento 4)
- Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en personas trabajadoras en la empresa (grado de cumplimiento 4)
- Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre y mujer (grado de cumplimiento 1 y 3)
- Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado (grado de cumplimiento 4 y NS/NC)
- Se toman decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres (grado de cumplimiento 1 y 3)
- Se ha ido informando a la Plantilla de lo que supone el inicio e implantación del Plan de Igualdad (grado de cumplimiento 3 y 4)
- La dirección está dispuesta a impulsar el Plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo (grado de cumplimiento 4 y NS/NC)
- Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el Plan de Igualdad en su área (grado de cumplimiento 2 y 4)
- Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo (grado de cumplimiento 3 y 4)
- Sabrías qué hacer en caso de acoso en el área del que eres responsable (grado de cumplimiento 3 y 4)
- Tu departamento / área ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres (grado de cumplimiento 4)
- Si hay desequilibrio en el área que diriges lo consideras una situación a corregir (grado de cumplimiento 1 y 4)
- La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento / área (grado de cumplimiento 4)

- Consideras necesario un Plan de Igualdad en la empresa (grado de cumplimiento 2 y NS/NC)
- Consideras que el Plan de Igualdad aportará valor a tu área (grado de cumplimiento 2 y NS/NC)
- ¿Crees que el sector y el tipo de trabajo que se realiza en la empresa fomenta más la contratación de hombres que de mujeres? No para las dos personas que participan en el cuestionario
- ¿Crees que el sector y el tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres? Respuesta repartida al 50%
- ¿Crees que la empresa se inclina más por contratar hombres por costumbre social? La respuesta es para ambos negativa
- ¿Crees que la empresa se inclina más por contratar hombres por cualidades específicas de estos para el desempeño del trabajo? La respuesta es negativa para ambas personas
- ¿Crees que la empresa de manera inconsciente y voluntaria discrimina a las mujeres? La respuesta es clara para ambos, siendo esta negativa.
- ¿Crees que se contratan a más hombres que mujeres por falta de mujeres con la formación requerida? Para ambos la respuesta es negativa
- ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa? Para ambos es sí
- ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa? Para ambos es sí
- ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres? Para ambos la respuesta es negativa
- ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres? Respuesta negativa
- ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa? Respuesta negativa
- ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa? Respuesta negativa.

Además de lo anterior, se pedía que mencionaran:

- Aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a las necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad
- Únicamente completa esta pregunta una persona y su contestación es la siguiente: “no considero que haya ningún tipo de desigualdad entre hombres y mujeres en Cosentino, al contrario. Creo firmemente que uno de los puntos más fuertes y atractivos de la empresa es precisamente cualquier persona puede desarrollar su cara y contar con el apoyo total de la empresa solo en función de su desempeño. Soy mujer, y en los años que llevo trabajando aquí nunca me he sentido discriminada, en absoluto. No obstante, siempre es un plus hacer talleres y charlas para que todos los trabajadores tengan claros los canales de denuncia. Especialmente importante es el refuerzo en Planta donde los operarios generalmente no tienen acceso a las comunicaciones internas”.

Menciona medidas que podría adoptar la empresa para favorecer la igualdad y que respondan a las necesidades y deficiencias de la pregunta anterior:

- Como en la pregunta anterior solo contesta una persona de la siguiente manera: “reforzar las comunicaciones sobre los canales de denuncia en Planta, con cartelería y con los paneles informativos

RECOPIACIÓN DE LAS OPINIONES DE LA PLANTILLA EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

FECHA DE REALIZACIÓN: 2 – 15 mayo de 2023

Nº DE TRABAJADORES: 39
Nº DE TRABAJADORAS: 36

Nº TOTAL DE CUMPLIMENTADOS: 75

El cuestionario dirigido a la plantilla ha sido completado por 75 personas.

En el bloque de preguntas de carácter personal los resultados son los siguientes: de los encuestados hay 36 mujeres y 39 hombres, cuyo rango de edad es que hay 50 personas por debajo de 45 años y 25 con más de 45 años, de ellos, 34 personas tienen hijos y 41 no y por último, 23 personas responden que sí tienen personas dependientes a cargo frente a 52 que responden que no.

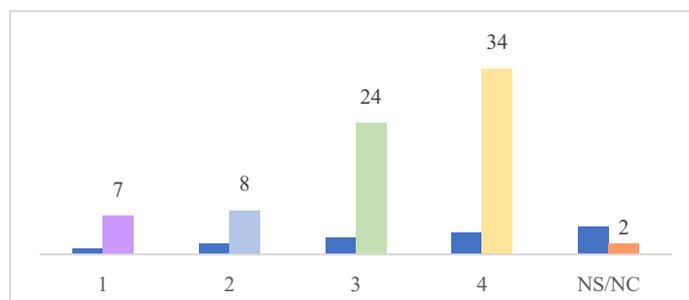
En el bloque profesional, los resultados son los siguientes: la posición que ocupan los encuestados es la siguiente: 36 personas son mando intermedio, 26 personas son técnicos, 4 administrativo/a y 9 personas han contestado como “otros”. En cuanto a la antigüedad de la empresa, 15 personas llevan menos de 2 años en la Compañía, 22 personas entre 2 y 5 y, 38 tienen una antigüedad de

más de 5 años y, 67 de ellos tiene personal a cargo frente a 8 personas que no tienen y solamente 1 de los encuestados dice formar parte de la representación legal de las personas trabajadoras, frente a 74 personas que han contestado que no.

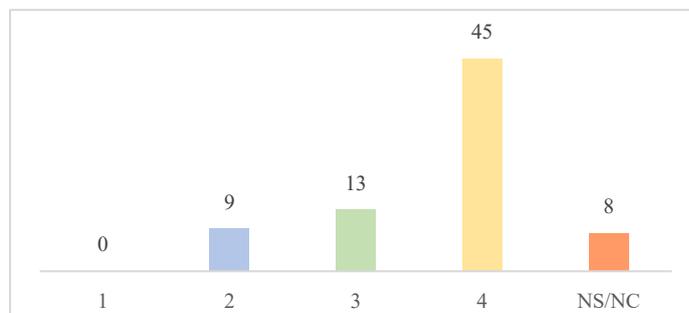
Hay determinadas preguntas en las que hay variedad de respuestas, por lo que, a continuación de la pregunta se pondrá un gráfico con la respuesta para mayor entendimiento.

Los encuestados consideran el siguiente cumplimiento de las afirmaciones que se expresarán⁴:

- En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

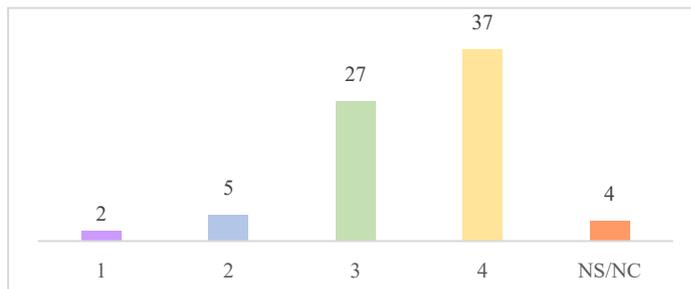


- La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una oportunidad

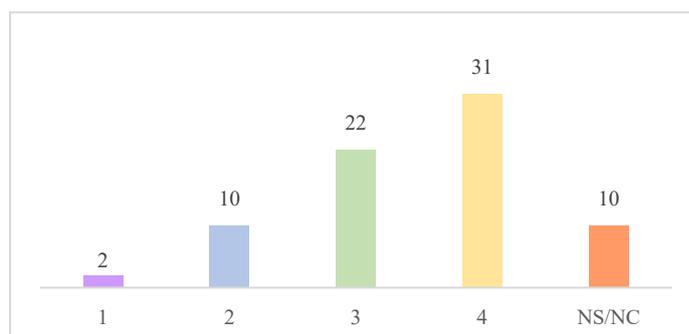


- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad

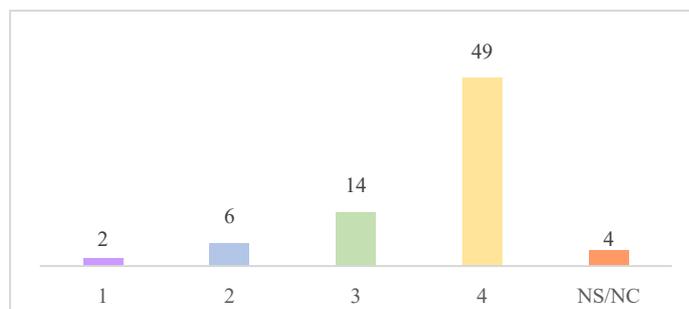
⁴ Los votantes podían elegir el grado en el que consideran que se cumplen las afirmaciones, siendo 1 bajo, 4 alto y pudiendo elegir la opción de NS/NC.



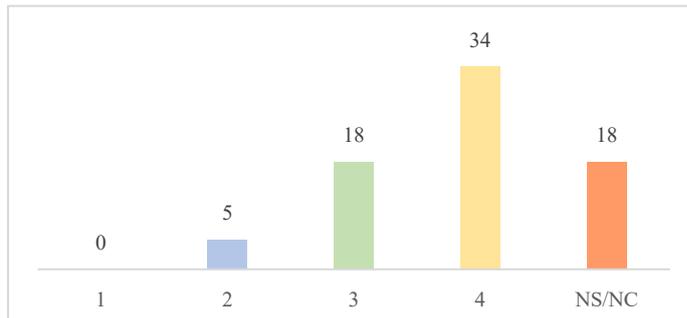
- La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres



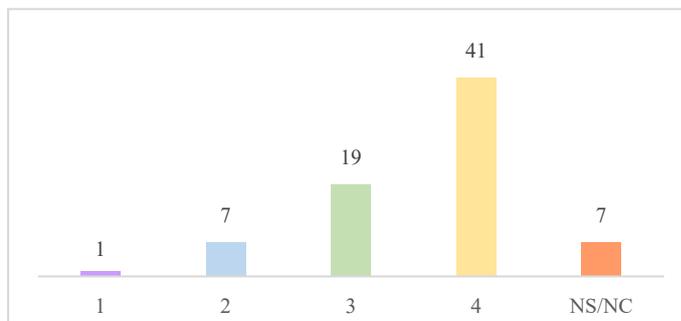
- La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo



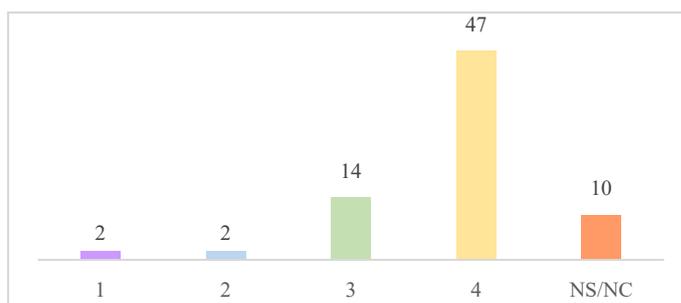
- A la hora de promoción a puesto directivos, la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres



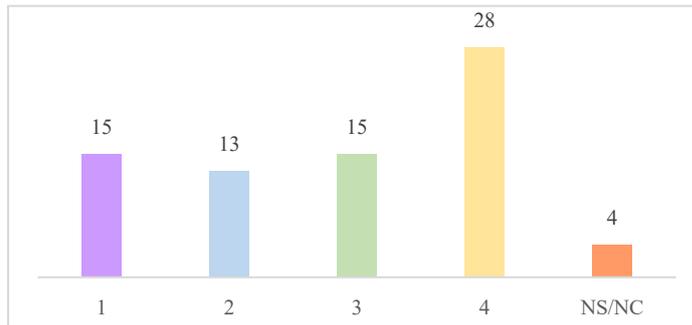
- El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades, seas mujer u hombre



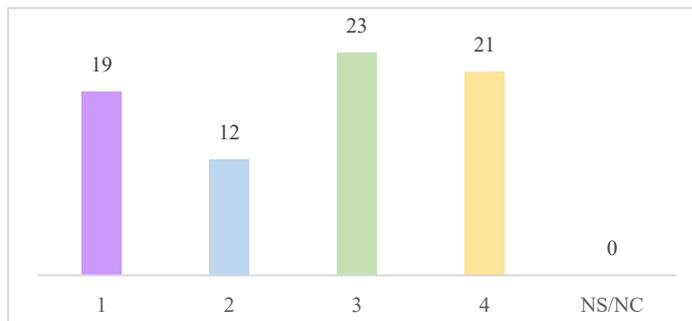
- La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres



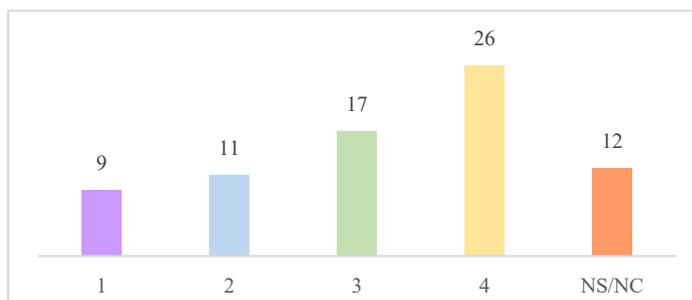
- Se favorece en la empresa el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral



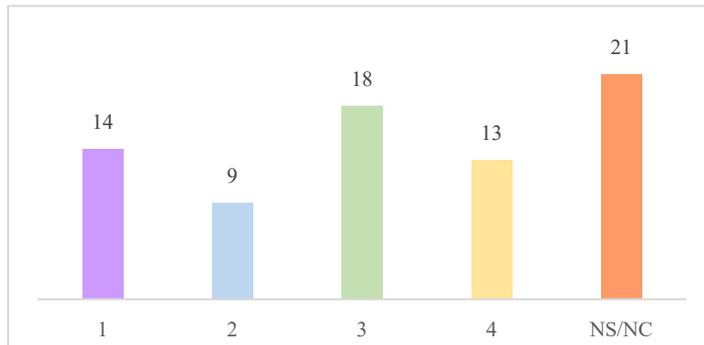
- La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación



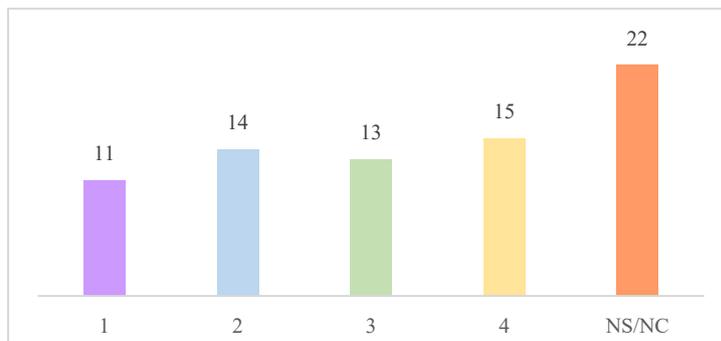
- La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)



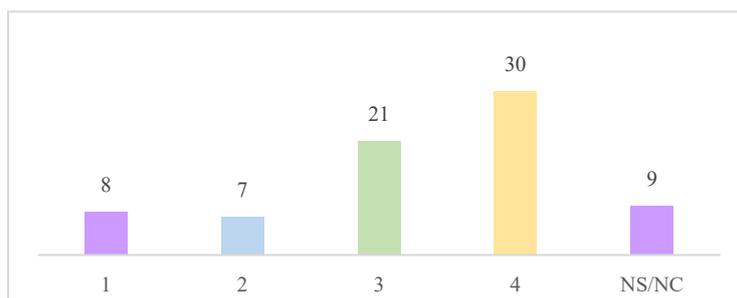
- Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por ley



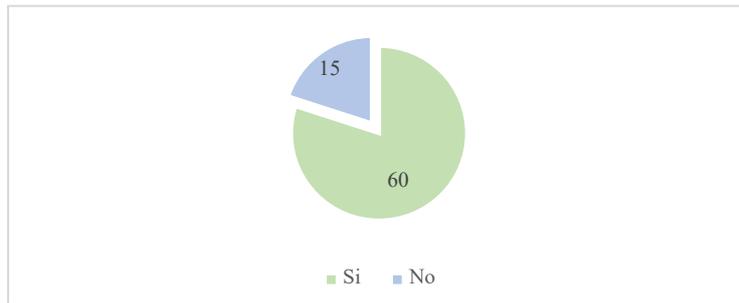
- Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas), tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto



- La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un acoso sexual por razón de sexo



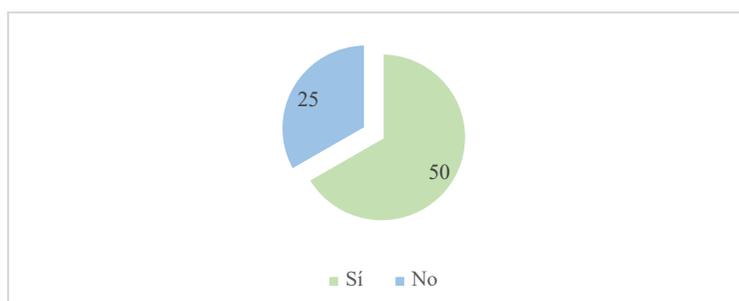
- La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad



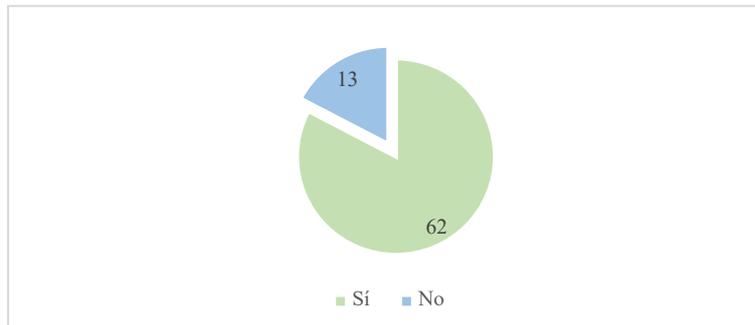
En este caso, 15 personas han seleccionado que no se le ha informado del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad. Sin embargo, el 15 de febrero se envió una comunicación a las personas con correo corporativo informando de la garantía del compromiso de la dirección de Cosentino Industrial. Además, el 18 de abril se envió una comunicación informando de la puesta en marcha del Plan de Igualdad de Cosentino Industrial y la reciente constitución de la Comisión Negociadora.

Es importante destacar que las dos comunicaciones mencionadas, además de realizarse a través de comunicaciones internas a los correos corporativos y dado que todas las personas no tienen esta vía de comunicación, ambas comunicaciones se publicaron en tabloneros de anuncios y pantallas informativas distribuidas en ambos centros de trabajo.

- ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad?



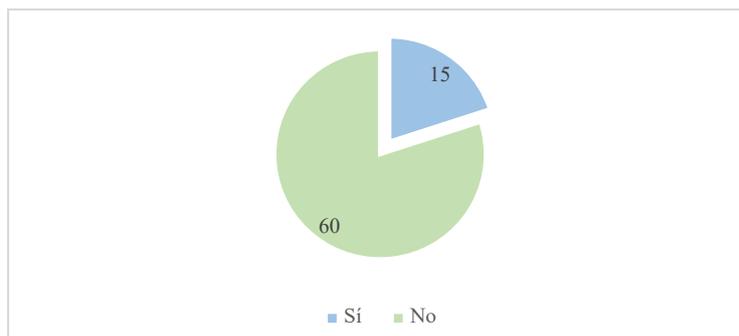
- ¿Crees que el sector y el tipo de trabajo que se realiza en la empresa fomenta más la contratación de hombres que de mujeres?



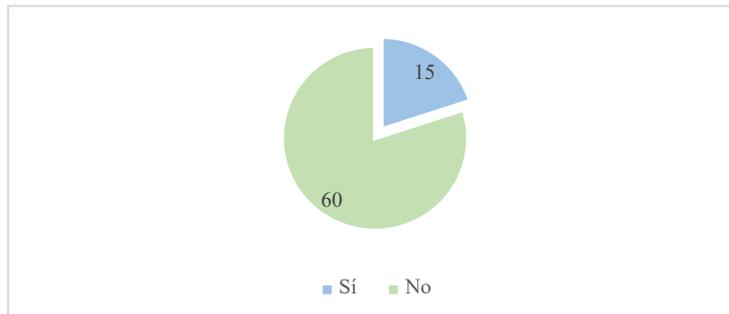
- ¿Crees que el sector y el tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres?



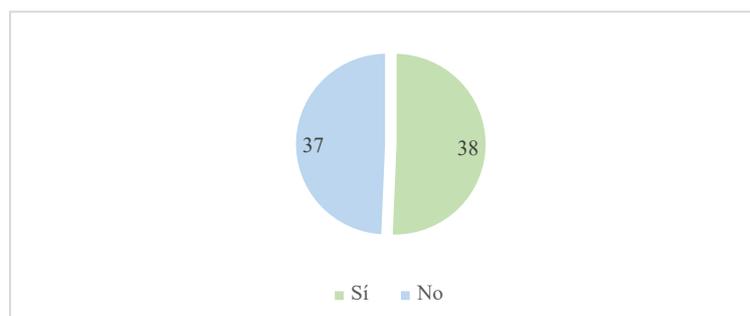
- ¿Crees que la empresa se inclina más por contratar hombres por costumbre social?



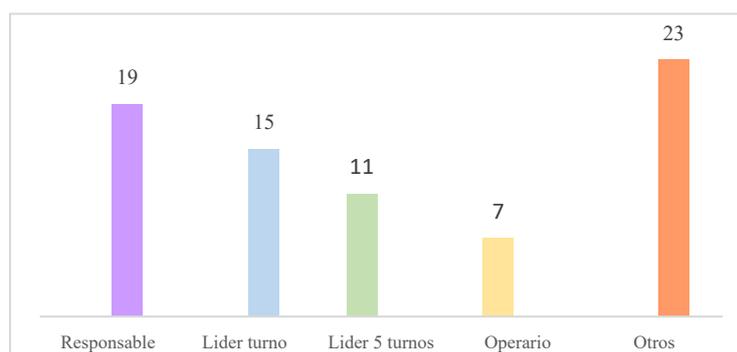
- ¿Crees que la empresa de manera inconsciente e involuntaria discrimina a las mujeres?



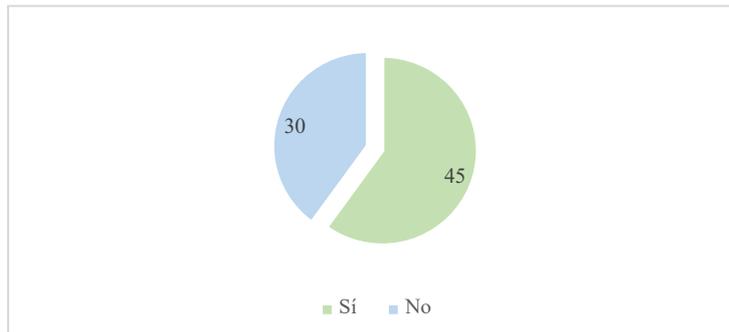
- ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?



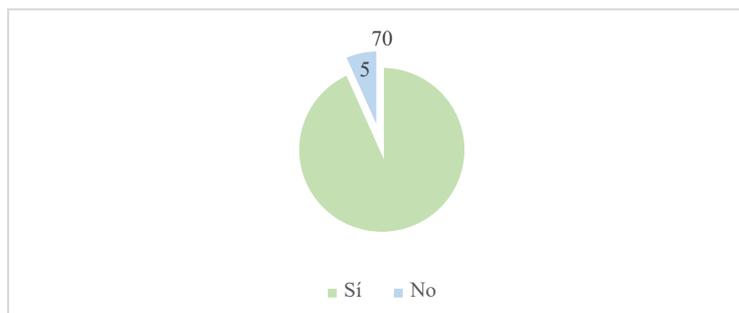
- Si la respuesta anterior es sí, ¿en qué puestos?



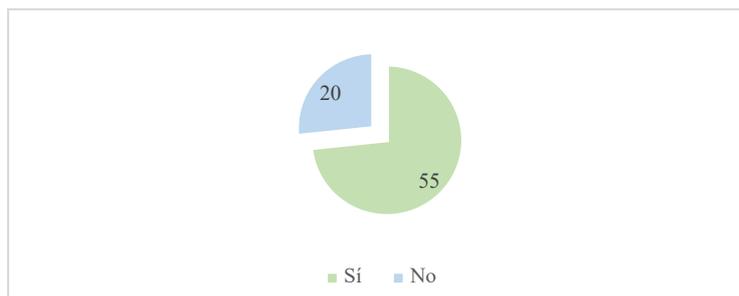
- ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?



- ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?



- ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa?



Además de lo anterior se pedía:

- Menciona los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a las necesidades

Las respuestas han sido variadas, pero las más repetidas se podrían resumir en las siguientes:

1. Mayor presencia de mujeres en puestos grúas
 2. Trabajar en la igualdad de trato, en la responsabilidad y en las oportunidades
 3. Mujeres en puestos de trabajo físico, grúas, etc.
 4. Paridad en todos los puestos de trabajo
 5. Igualdad sin discriminar a los hombres
 6. Mayor presencia de mujeres en producción (silos, mantenimiento, prensas, mezcladoras, etc.).
 7. Mujeres en mandos intermedios
 8. En la empresa ya existe la igualdad
 9. Formación sobre igualdad a los hombres
 10. No perjudicar en su crecimiento a las mujeres (mayoritariamente son mujeres) por tener jornada reducida
 11. Erradicar especialmente de los mandos, el pensamiento de que es mejor un hombre que una mujer para determinados puestos de responsabilidad/dirección
 12. Normalizar la presencia de mujeres en trabajos de fábrica que habitualmente han sido de hombres y eliminar comentarios que hagan alusión a su condición física y no a sus capacidades.
- Menciona medidas que podría adoptar la empresa para favorecer la igualdad y que respondan a las necesidades y deficiencias de la pregunta anterior

En este caso, ha habido menos participación, y las respuestas más repetidas son las siguientes:

1. Desarrollar políticas para asegurar que lo anterior se lleva a cabo (igualdad en el trato, en la responsabilidad y en las oportunidades)
2. Que al hacer una entrevista no se sepa si es hombre o mujer
3. Ya existe igualdad en la empresa
4. Charlas que promuevan la igualdad
5. Revisión de políticas de salarios
6. Medidas de conciliación efectivas

7. Sancionar comportamientos y comentarios irrespetuosos
8. Habilitar vestuarios de mujeres en las fábricas
9. Dar formación a todo el personal de la compañía en aspectos de igualdad

La conclusión a las últimas respuestas, podemos unificarla en una sola ya que, además de todo lo comentado hasta este preciso momento, y analizando de manera cualitativa, hemos de decir que, la composición desequilibrada se justifica por el recorrido y compromiso de las personas que la integran y que proceden de un mundo industrializado, que hasta ahora ha sido un sector tradicionalmente masculino.

El objetivo principal debe girar en torno al cambio de esta tendencia, siempre que el mercado laboral proporcione profesionales de otro sexo para las ocupaciones estereotipadas, debido a que la situación de diferencia suele tener su origen en una cultura social y laboral con pocas herramientas para cambiar la situación e incluso en la fuerza de la costumbre que en muchas ocasiones actúa como enemiga de la igualdad.

La segregación está frecuentemente ligada a tradiciones y estereotipos. Si bien, en algunos casos esto puede ser reflejo de las elecciones personales, que pueden influenciar, por ejemplo, la elección de las sendas educativas y, por consiguiente, las carreras profesionales que puedan desempeñar.

Finalizado lo anterior, y tratando sobre el diagnóstico de las materias recogidas en el artículo 7.1 RD 901/2020:

Proceso de selección y contratación

Todo proceso de selección comienza con la publicación de una oferta de trabajo. Teniendo en cuenta que en numerosas ocasiones las discriminaciones por razón de sexo comienzan en este primer estadio, el área de Selección presta especial atención a la forma en que la empresa intenta captar nuevos talentos.

En concreto, el lenguaje utilizado en la redacción de la oferta o el público al que se dirige son aspectos revisados con el fin de evitar posibles discriminaciones.

En las ofertas de trabajo publicadas por COSENTINO se aprecia un uso de lenguaje inclusivo en relación al género. Esto indica que la empresa no busca un perfil condicionado por el sexo, sino

que las candidaturas serán veladas empleando criterios objetivos. Asimismo, en las ofertas no se detectan alusiones a la edad o a las cargas familiares de los y las candidatas.

A medida que avanza el proceso de selección y comienza la fase de entrevistas, el área de Selección trata de garantizar que el proceso sea lo más objetivo posible, de manera que puedan considerarse aspectos tales como habilidades de comunicación, enfoque proactivo, habilidades organizativas, capacidad para seguir y mejorar procesos, fluidez en el habla de los diferentes idiomas, etc. Lo anterior siempre, por supuesto, en función de la posición a ocupar y de los requisitos de la vacante.

Con todo ello, no ha sido posible detectar ningún indicio de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el proceso de selección y contratación.

Clasificación profesional

En lo que a clasificación profesional se refiere, se observa que en las posiciones más altas (Responsables, Directores/as, Gerentes), hay tres mujeres y dos hombres, por lo que la presencia femenina en puestos de responsabilidad es elevada.

En posiciones de menor rango, se observa en el organigrama que hay más hombres que mujeres, pero tras un análisis de todas las materias se concluye que lo anterior no se debe al sexo de la persona, en absoluto, pues como se observa, en posiciones superiores el sexo predominante es el femenino.

Salvando todo lo anterior, lo que sí puede quedar meridianamente claro es que no se observan diferencias entre las secciones o áreas feminizadas y masculinizadas en cuanto a condiciones laborales.

Formación

Todos los cursos que ofrece la empresa lo son para el desarrollo del personal y para el progreso de la propia empresa. Es por este motivo que todo aquel o aquella que quiera acceder a actividades de formación ofrecidas por la empresa, podrá optar a ellas.

Además de la formación ofrecida por la empresa, si algún trabajador o trabajadora es consciente de programas formativos que puedan ser beneficiosos tanto para su desarrollo profesional como para el de la empresa, se da la posibilidad de asistir siempre que lo solicite y se justifique de manera adecuada.

Promoción profesional

Estrechamente ligada a la promoción profesional se encuentra la posibilidad que se brinda a las personas que comienzan en prácticas de entrar a formar parte de la Plantilla. Esta oportunidad se ofrece a quien comparta la filosofía de la empresa y que con su actitud haya demostrado durante el periodo en prácticas que es una persona merecedora de un puesto en la compañía, con independencia por supuesto, del sexo. Para ello, se valoran las ganas de aprender, que tenga una actitud proactiva y sea una persona autosuficiente, entre otras cualidades.

En lo que se refiere a la promoción, se debe destacar que existe un procedimiento a seguir en lo que a promociones se refiere, y para ello se establecen una serie de criterios en función de la posición a la que se pretende promocionar.

El proceso comienza en el momento en el que se publica una vacante. Tras ello:

- A. Se revisan todas las candidaturas internas con prioridad (es necesario que tengan una antigüedad mínima de 18 meses para poder optar a un cambio) y se valoran internamente. Todos los candidatos internos que cumplen con el mínimo del perfil son entrevistados. En caso de que no cumplieran con algún requisito, se les informa de ello.
- B. Una vez que se han revisado las candidaturas internas, se solicita oferta de promoción, indicando nueva oferta económica si procede. Las promociones pueden ser de dentro del mismo equipo (por ejemplo, de operario/a a jefe/a de turno) o de otras secciones, Plantas o departamentos. En todos los casos, siempre se recomienda que la persona interesada por una vacante pueda comunicarlo a su responsable inmediato para transmitir sus inquietudes.
- C. Una vez elegida la persona, se procede al acuerdo de una fecha concreta para el cambio.

Además de este sistema que es común a todas las áreas, existe un sistema de promoción específico para los operarios/as a través de los cambios de categoría.

- A. Cuando un/a operario/a comienza en COSENTINO, entrará con la categoría específica de peón, salvo en mantenimiento, que comienzan como oficial de segunda.
- B. Con una antigüedad de 6 meses, la persona trabajadora puede presentarse a los exámenes de cambio de categoría. El examen consiste en una prueba teórica y una práctica donde la persona demuestra que no solo conoce de su puesto de trabajo, sino que domina una sección de trabajo.
- C. Es imprescindible contar con 6 meses de antigüedad para cualquier cambio de categoría de cambio a oficial de segunda y un año para oficial de primera.
- D. Los exámenes varían en función de la categoría a la que se presente cada persona.

Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

COSENTINO, tal y como ha reflejado el diagnóstico tiene un enfoque flexible que permite a su Plantilla conciliar de manera personal, familiar y laboral y por supuesto, no se producen discriminaciones por razón de sexo.

Infrarrepresentación femenina

Los datos y el análisis de estos ofrecen una presencia ligeramente desequilibrada entre ambos sexos. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, *“a los efectos de esta Ley se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%”*.

La segregación laboral entre hombres y mujeres provoca que éstas se concentren en sectores y ocupaciones con tareas asociadas tradicionalmente con el trabajo masculino.

Relacionado con lo anterior, se observa que en las bandas de edad superiores hay más hombres que mujeres, y esto se justifica en la costumbre social. Mientras que, en la actualidad, hay una gran cantidad de mujeres que acceden a carreras universitarias o bien, al mundo laboral, lamentablemente en el pasado no ha sido así. Además de que, como puede verse en el organigrama, y volviendo a justificarlo en la costumbre social, son puestos de trabajo que han sido normalmente más demandados por personal masculino.

Sin embargo, puede apreciarse una tendencia en las bandas de edad más jóvenes, en las cuales se observa una creciente presencia de personal femenino.

No obstante, y aunque lo analizado en distintas materias arroja la inexistencia de desigualdad de sexo, a través de las medidas del Plan se intentará conseguir una presencia más equilibrada.

Retribuciones

Llegados a este punto, tal y como se ha podido analizar, los puestos de un mismo nivel de responsabilidad son retribuidos por igual, independientemente del sexo de la persona que ocupe el puesto. Además, se analiza si existen diferencias en materia salarial y las causas que se esconden detrás de esa desigualdad, concluyendo que estas no existen.

Las diferencias salariales que pueden observarse varían por diversos motivos, pero nunca por el sexo. Por ejemplo, las personas que tienen jornada reducida explican la menor percepción salarial de estas personas. Pero, aquellos que se encuentran trabajando a jornada completa, perciben salarios iguales, salvando complementos como antigüedad. Y también hay diferencias que se deben a su reciente incorporación en la empresa como un perfil junior.

En definitiva, apriorísticamente no ha sido posible encontrar indicios de discriminación salarial por razón de sexo en ninguno de los niveles jerárquicos.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa cuenta con un protocolo de actuación para supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

Este aspecto es especialmente importante, ya no solo porque las empresas, con independencia de que se encuentren o no obligadas a la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad en la empresa, han de contar con medidas contra el acoso en virtud del artículo 48 de la LOIEMH que ha sido desarrollado por el artículo 2 del RD 901/2020, sino porque la empresa tiene un fiel compromiso con la igualdad y con la prevención del acoso.

6.5. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

COSENTINO presenta una ligera desigualdad respecto a la participación de hombres y mujeres en la organización.

A pesar de sus sistemas de reclutamiento y selección neutros, debido a la segregación existente en el mercado laboral, así como a la naturaleza y cultura del sector industrial, suponen obstáculos relevantes que no facilitan el acercamiento a una participación más equilibrada en términos de igualdad de género

La elaboración del presente diagnóstico y posterior Plan de Igualdad de oportunidades, además de indicar sensibilidad por parte de la organización, Plantea la mejor ocasión para reflexionar e introducir medidas que contribuyan a reducir el desequilibrio existente entre sexos en la actualidad, así como a promover la igualdad efectiva entre sexos de forma transversal en toda la organización.

Además de lo anterior, se enumeran las conclusiones apriorísticamente obtenidas:

- Proceso de selección y contratación. No se detecta ningún indicio de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo. Sin embargo, la proporción de mujeres y hombres en la Plantilla se encuentra actualmente ligeramente desequilibrada. En consecuencia, se llevarán a cabo en el Plan medidas de acción positiva para aumentar la presencia de mujeres.
- Clasificación profesional. Queda meridianamente claro que no se observan diferencias entre las secciones o áreas feminizadas y masculinizadas en cuanto a condiciones laborales.

- Formación. No se infiere que a nivel formativo existan criterios diferenciadores entre mujeres y hombres, sino que rige el principio de igualdad de oportunidades y se persigue el desarrollo personal y profesional.
- Promoción profesional. Queda acreditado que la promoción en la empresa no va ligada a un sexo, sino que, hay un procedimiento de promoción objetivo que da la oportunidad de promocionar a la persona, con independencia del sexo.
- Conciliación y condiciones de trabajo. Se prueba que la empresa da facilidades a los empleados para que la conciliación sea máxima para mujeres y hombres.
- Infrarrepresentación femenina. Aunque lo analizado en distintas materias arroja la inexistencia de desigualdad de sexo, a través de las medidas del Plan se intentará conseguir una presencia más equilibrada.
- Retribuciones. No es posible apreciar discriminación salarial por razón de sexo en la empresa. Además de lo anterior, se obtiene una verdadera radiografía de la situación empresarial en materia de igualdad retributiva a través de la auditoría salarial realizada.
- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Que la empresa tenga definido un protocolo para posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo es un aspecto importante y prioritario.

Eliminar la segregación ocupacional es posible revisando las funciones de los puestos de trabajo con el fin de incluir una perspectiva diferente (perspectiva de género), que facilite la concurrencia de las mujeres y los hombres que así lo deseen a los puestos que hoy son ocupados mayoritariamente por otro sexo.

A pesar de sus sistemas de reclutamiento y selección neutros, debido a la segregación existente en el mercado laboral, así como a la naturaleza y cultura del sector industrial, suponen obstáculos relevantes que no facilitan el acercamiento a una participación más equilibrada en términos de igualdad de género.

La elaboración del presente diagnóstico y posterior Plan de Igualdad de oportunidades, además de indicar sensibilidad por parte de la organización, Plantea la mejor ocasión para reflexionar e ir introduciendo medidas que contribuyan a conseguir que el talento pertenezca tanto a hombres como a mujeres.

6.6. INFORME DE LA AUDIORÍA RETRIBUTIVA

El objetivo del análisis de la auditoría retributiva (junto con el registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo) es garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, ya que las empresas tienen que integrar y aplicar el principio de transparencia retributivo.

La auditoría se revisará con carácter bianual y tendrá la vigencia de 4 años, al igual que el presente Plan.

Ahora bien, en la retribución total anual se observa que la brecha salarial general entre mujeres y hombres sigue una tendencia a la baja. En promedio, la brecha salarial se sitúa en un 11 %.

Tras el análisis de los datos mostrados en la Comisión Negociadora, estos muestran que no existe un sesgo de género en la concesión de salarios fijos o incentivos. Es un poco más complicado mitigar diferencias en los complementos salariales y percepciones extrasalariales, pero se observa que en ningún caso tienen que ver con el género de los ocupantes del puesto, sino que la realidad es que existen muchas funciones donde en general, y por diferentes razones, el puesto (y no el ocupante), puede variar en sus complementos.

Solo hay un caso a justificar en el apartado de las medias de los complementos salariales anuales. Hay un 26% de brecha, pero lo que justifica la brecha en complementos es que, en este caso, hay una empleada que cambia de Manager a Directora y tenía un porcentaje de bono inferior al resto. En el año 2023, junto con su revisión salarial, se subsanó la diferencia y se le asignó el porcentaje correspondiente por su función y posición en la compañía.

La Compañía retribuye según la posición, pero, dentro de esta, hay unas bandas salariales con unos mínimos y unos máximos. Lo normal es que las personas (sin hacer distinción del sexo) empiecen con un salario más bajo correspondiente a esa posición y, conforme pasan los años y como consecuencia de esto, adquieren más experiencia, antigüedad, etc., y por ello incrementan su salario hasta los máximos de esas bandas.

En lo que se refiere a las medianas, los datos que se han analizado reflejan como en el caso anterior, que no existe un sesgo de género en ninguno de los parámetros tenidos en cuenta: a) salarios; b) complementos salariales y, c) percepciones extrasalariales.

Por último, y en lo que se refiere a la valoración de puestos de trabajo, a pesar de haber una herramienta para realizar la valoración de puestos de trabajo, facilitada por el Ministerio de Igualdad, COSENTINO hace uso de una metodología denominada “Global Grading System” de Willis Towers Watson. No obstante, el objetivo es el mismo, pues es el proceso metódico a través del cual se define una jerarquía de puestos en una organización.

La metodología *Global Grading System*:

- A. Establece el valor relativo de los puestos de trabajo, obviando las actuaciones de los titulares de los mismos.
- B. Es un sistema donde la valoración de cada puesto está relacionada con su contribución a la organización definida en función de criterios preestablecidos y comunes a todos los puestos.
- C. Es un proceso centrado en el puesto y no en la persona.

Con todo lo anterior, vuelve a demostrarse que COSENTINO no tiene en cuenta el sexo de la persona trabajadora.

7. OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
- Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la compañía.
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo. Y asegurar que, a igual desempeño en igual categoría profesional, no existan diferencias retributivas por sexo.
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la Plantilla de la compañía.
- Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres, y en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio.
- Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la Plantilla de COSENTINO erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas como acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Velar por el lenguaje no sexista ni discriminatorio en las comunicaciones corporativas, tanto internas como externas.

8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

00. RESPONSABLE DE IGUALDAD

00.01. Objetivo específico: Designar a una persona que vele por la igualdad de trato.

MEDIDA N°1. Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la compañía, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos.

- INDICADOR: Persona designada – Ángeles Cárcamo López
- RESPONSABLE: Comisión Negociadora
- CALENDARIO: Inmediato y durante la vigencia del Plan de Igualdad

01. PROCESO DE SELECCIÓN Y ACCESO

01.01. Objetivo específico: Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de selección.

MEDIDA N°1. La compañía se compromete a no rechazar ningún curriculum por el hecho de no aportar información sobre el sexo de las personas que postulan a una posición.

- INDICADOR: Cantidad de CV anónimos recibidos
- RESPONSABLE: Área de Selección (Departamento de Recursos Humanos)
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°2. En los casos en los que haya una vacante por nueva contratación, y, siempre que se cumpla con el principio de idoneidad y competencia tendrán preferencia las mujeres.

- INDICADOR: Número de mujeres contratadas
- RESPONSABLE: Área de Selección (Departamento de Recursos Humanos)
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°3. Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.

- INDICADOR: Ofertas de empleo han de estar redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas
- RESPONSABLE: Área de Selección (Departamento de Recursos Humanos)
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°4. Mantener la inclusión de los contenidos de igualdad de oportunidades en las formaciones existentes sobre procesos de selección.

- INDICADOR: Formación sobre procesos de selección que incluyan contenidos de igualdad
- RESPONSABLE: Área de Selección (Departamento de Recursos Humanos)
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°5. En caso de cambios en el sistema de selección establecido, garantizar que dicho sistema sigue siendo objetivo.

- INDICADOR: Modificaciones importantes que puedan acometerse
- RESPONSABLE: Área de Selección (Departamento de Recursos Humanos)
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°6. En caso de utilizar en algún momento empresas de consultoría para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de COSENTINO INDUSTRIAL haciendo especial hincapié en la política sobre IGUALDAD de oportunidades entre mujeres y hombres.

- INDICADOR: Modelo de comunicación entregado a las consultoras externas (en caso de que se dé la situación) tras la firma del Plan de Igualdad
- RESPONSABLE: Área de Selección (Departamento de Recursos Humanos)
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°7. En el caso de que la compañía externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.

- INDICADOR: Cláusula incluida en los contratos a proveedores de selección de personal, en caso de que suceda
- RESPONSABLE: Área de Selección (Departamento de Recursos Humanos)
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

01.02. Objetivo específico: Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados

MEDIDA N°1. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, etc.)

- INDICADOR: Análisis de un muestreo
- RESPONSABLE: Área de Selección (Departamento de Recursos Humanos) y Responsable de Igualdad
- CALENDARIO: De manera bianual y durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°2. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento, cuando esta lo solicite, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y área concreta.

- INDICADOR: Información facilitada
- RESPONSABLE: Área de Selección (Departamento de Recursos Humanos) y Responsable de Igualdad
- CALENDARIO: De manera bianual y durante la vigencia del Plan de Igualdad

02. CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

02.01. Objeto específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.

MEDIDA N°1. Seguir manteniendo de forma equilibrada la contratación indefinida de mujeres y hombres, siempre que se den las condiciones oportunas para la empresa.

- INDICADOR: (i) incorporaciones por tipo de contrato, puesto y sexo; (ii) distribución de la Plantilla por tipo de contrato, puesto y sexo
- RESPONSABLE: Área de Selección (Departamento de Recursos Humanos)
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

03. PROMOCIÓN PROFESIONAL

03.01. Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, continuando con el empleo del procedimiento que basa la

promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

MEDIDA N°1. Continuar utilizando el procedimiento de promoción para garantizar que se rija por criterios y principios de valoración de objetivos, no discriminatorios y homogéneos para toda la Plantilla.

- INDICADOR: (i) Procedimiento y, (ii) promociones de mujeres/número total de promociones
- RESPONSABLE: Área de Desarrollo (Departamento de Recursos Humanos)
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°2. Publicar las vacantes y sus requisitos, que se produzcan por los medios de comunicaciones habituales de la compañía (comunicaciones internas, InterComms, tabloneros de anuncios, pantallas informativas, etc.)

- INDICADOR: Número de vacantes publicadas y comunicadas/número de vacantes comunicadas
- RESPONSABLE: Área de Selección (Departamento de Recursos Humanos)
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°3. La cobertura de las vacantes se realizará preferentemente a través de promoción interna, solo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.

- INDICADOR: Número de vacantes cubiertas internamente/número total de vacantes
- RESPONSABLE: Área de Selección (Departamento de Recursos Humanos)
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°4. En los casos en los que haya una vacante para promocionar, y, siempre que se cumpla con el principio de idoneidad y competencia tendrán preferencia las mujeres.

- INDICADOR: Número de mujeres promocionadas
- RESPONSABLE: Área de Selección (Departamento de Recursos Humanos)
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°5. La persona que lo solicite será informada sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria, etc.

- INDICADOR: Número de personas informadas/número de personas candidatas no promocionadas
- RESPONSABLE: Área de Selección (Departamento de Recursos Humanos)
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

03.02. Objetivo específico: Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción

MEDIDA N°1. Reforzar los procesos de comunicación de desarrollo informando de las vacantes.

- INDICADOR: (i) Número de promociones anuales de hombres y mujeres, y, (ii) número de comunicaciones realizadas
- RESPONSABLE: Departamento de Recursos Humanos junto con el área de Comunicaciones Internas (Departamento de Comunicación)
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

04. FORMACIÓN

04.01. Objetivo específico: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, específicamente al personal relacionado con la organización de la compañía, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes procesos.

MEDIDA N°1. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción y formación con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que las personas candidatas sean valoradas únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.

- INDICADOR: Número de horas y número de personas formadas
- RESPONSABLE: Área de Formación (Departamento de Recursos Humanos) y Responsable de Igualdad
- CALENDARIO: Una vez durante la vigencia del Plan de Igualdad

05. CONDICIONES DE TRABAJO.

05.01. Objetivo específico: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

MEDIDA N°1. En el caso de detectarse desigualdades se valorará por parte de la empresa, la realización de un Plan que contenga medidas correctoras.

- INDICADOR: Plan de acción si corresponde
- RESPONSABLE: Departamento de Recursos Humanos
- CALENDARIO: Revisión bianual y durante la vigencia del Plan de Igualdad

05.02. Objetivo específico: Mejorar el bienestar de las personas trabajadoras

MEDIDA N°1. Continuar realizando la encuesta de clima laboral a los empleados para obtener información detallada sobre la realidad diaria de la empresa, midiendo la satisfacción de las personas en el entorno laboral, políticas de la empresa y la cultura organizativa.

- INDICADOR: Realización encuesta clima laboral
- RESPONSABLE: Departamento de Recursos Humanos
- CALENDARIO: Bianual y durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°2. Siempre que haya situaciones (bien sean laborales o personales) que afecten de manera directa a la persona en su desempeño laboral, la Compañía ofrecerá servicio de psicología a las personas trabajadoras y a sus familiares directos.

- INDICADOR: Número de personas que lo solicitan y, número de personas que hacen uso de este servicio
- RESPONSABLE: Departamento de Recursos Humanos
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°3. A partir de enero de 2024 se creará un servicio de apoyo psicológico para todas aquellas personas trabajadoras que padecen enfermedad profesional.

- INDICADOR: Número de personas que lo solicitan y, número de personas que hacen uso de este servicio
- RESPONSABLE: Departamento de Recursos Humanos
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

06. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

06.01. Objetivo específico: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación

MEDIDA N°1. Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la compañía los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, especial mención a las nuevas.

- INDICADOR: Número y canales de comunicación empleados
- RESPONSABLE: Departamento de Recursos Humanos, área de Relaciones Laborales (Departamento de ESG) y área de Comunicaciones Internas (Departamento de Comunicación)
- CALENDARIO: Bianual y durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°2. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada,

etc.) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de crecimiento y/o promoción.

- INDICADOR: Número de personas que disfrutaron derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género
- RESPONSABLE: Departamento de Recursos Humanos
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°3. Realizar acercamientos con la persona trabajadora que vuelve de una baja de larga duración (6 meses o más) para tratar los aspectos, proyectos y cambios más significativos de su departamento y/o área en su ausencia.

- INDICADOR: (i) Número de empleados que causan baja de larga duración y, (ii) número de empleados con los que se tiene acercamiento
- RESPONSABLE: Departamento de Recursos Humanos
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°4. Siempre que haya una persona trabajadora en un proceso de Incapacidad Temporal, se le dará la posibilidad de realizar el examen de subida de categoría profesional una vez se reincorpore en su puesto de trabajo, sin necesidad de esperar a la siguiente convocatoria anual.

- INDICADOR: Personas que al volver de IT solicitan realización de examen
- RESPONSABLE: Departamento de Recursos Humanos
- CALENDARIO: Durante la vigencia de Plan de Igualdad

06.02. Objetivo específico: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Plantilla.

MEDIDA N°1. Con objeto de garantizar la corresponsabilidad en las situaciones de maternidad/paternidad, la persona trabajadora podrá disfrutar de sus vacaciones y exceso de jornada dentro de los doce meses siguientes, siempre que haya un acuerdo entre la organización y la persona en cuestión.

- INDICADOR: Número de personas que lo solicitan
- RESPONSABLE: Departamento de Recursos Humanos
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

07. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

07.01. Objetivo específico: Asegurar que las personas trabajadoras disfrutaran de un entorno libre de situaciones de acoso y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA N°1. Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la Plantilla para que todas las personas trabajadoras conozcan la existencia de este y cómo denunciar una posible situación de acoso.

- INDICADOR: Difusión del protocolo
- RESPONSABLE: Área de Comunicaciones Internas (Departamento de Comunicación)
- CALENDARIO: Anualmente y durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°2. Formar a los miembros que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo

- INDICADOR: Formación realizada
- RESPONSABLE: Área de Formación (Departamento de Recursos Humanos)
- CALENDARIO: Una vez durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°3. La persona Responsable de Igualdad, tras recabar los datos facilitados por la Comisión Instructora del protocolo de prevención contra el acoso, presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas

- INDICADOR: Elaboración del informe anual
- RESPONSABLE: Responsable de Igualdad
- CALENDARIO: Anualmente y durante la vigencia del Plan de Igualdad

08. SEGURIDAD Y SALUD

08.01. Objetivo específico: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

MEDIDA N°1. Continuar habilitando plazas de aparcamiento destinadas exclusivamente a embarazadas siempre que el espacio y el entorno lo permita, facilitando la llegada de la empleada.

- INDICADOR: Número de plazas de aparcamiento destinadas a embarazadas
- RESPONSABLE: Área de Infraestructuras (Departamento de Proyectos e Ingeniería)
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

09. VIOLENCIA DE GÉNERO

09.01. Objetivo específico: Aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género

MEDIDA N°1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).

- INDICADOR: Campaña realizada

- RESPONSABLE: Área de Diversidad (Departamento de Recursos Humanos), área de Relaciones Laborales (Departamento de ESG) y área de Comunicaciones Internas (Departamento de Comunicación)
- CALENDARIO: Anualmente y durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°2. Establecer colaboraciones con asociaciones y Ayuntamientos de la comarca para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género cuando sea necesaria.

- INDICADOR: Colaboraciones realizadas
- RESPONSABLE: Departamento de Recursos Humanos y Responsable de Igualdad
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

10.01. Objetivo específico: Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

MEDIDA N°1. Continuar con el objetivo de emplear un lenguaje no sexista e inclusivo, tanto en lenguaje como en las imágenes que se utilizan en las comunicaciones: redes sociales, web, etc.

- INDICADOR: Comunicaciones realizadas
- RESPONSABLE: Área de Comunicaciones Internas (Departamento de Comunicación)
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°2. Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la compañía en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.

- INDICADOR: Formación realizada
- RESPONSABLE: Área de Formación (Departamento de Recursos Humanos)
- CALENDARIO: Una vez durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°3. Difundir el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo entre la Plantilla.

- INDICADOR: Medida de difusión realizada
- RESPONSABLE: Área de Comunicaciones Internas (Departamento de Comunicación)
- CALENDARIO: Anualmente y durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°4. Poner a disposición de la Plantilla de manera permanente el Plan de Igualdad.

- INDICADOR: Puesta a disposición del Plan de Igualdad
- RESPONSABLE: Departamento de Comunicación
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°5. Campaña motivacional con motivo del día de la Mujer. Durante el mes de marzo, y con el objetivo de aumentar la notoriedad y la importancia de la integración de la mujer en Cosentino Industrial, se celebrará una campaña con varias acciones: Plan de Comunicación, Reconocimiento, Aprendizaje, etc.

- INDICADOR: Asistencia a los talleres Planteados, participantes en la campaña de reconocimiento y apertura de los comunicados internos
- RESPONSABLE: Área de Diversidad (Departamento de Recursos Humanos), área de Comunicaciones Internas (Departamento de Comunicación), y área de Relaciones Laborales (Departamento de ESG).
- CALENDARIO: Mes de marzo durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°6. Difundir de manera anual la existencia dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando la dirección de correo electrónico aplicable (responsabledeigualdad@cosentino.com) a disposición de las personas trabajadoras de la Compañía para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el Plan de Igualdad

- INDICADOR: Comunicaciones realizadas
- RESPONSABLE: Área de Comunicaciones Internas (Departamento de Comunicación y Reputación Corporativa) y Responsable de Igualdad
- CALENDARIO: Anualmente y durante la vigencia del Plan de Igualdad

11. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

11.01. Objetivo específico: Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la compañía

MEDIDA N°1. La Comisión de Seguimiento tendrá derecho a pedir información sobre los motivos por los que se han descartado candidaturas femeninas en las posiciones de responsabilidad que estén masculinizadas y donde estén infrarrepresentadas.

- INDICADOR: Número de casos reportados
- RESPONSABLE: Departamento de Recursos Humanos
- CALENDARIO: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA N°2. Revisión anual del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.

- INDICADOR: Distribución de la plantilla por puestos y categorías profesionales desagregada por sexo
- RESPONSABLES: Departamento de Recursos Humanos
- CALENDARIO: Anual y durante la vigencia del Plan de Igualdad

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

A continuación, se concreta el calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del presente Plan de Igualdad.



	ÁREA	CODIGO	DENOMINACIÓN	2023	2024				2025				2026				2027			
				4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Objetivo	RESPONSABLE DE IGUALDAD	00	Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato																	
Acción		1	Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y de oportunidades dentro del organigrama de la compañía, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos																	
Objetivo	PROCESO DE SELECCIÓN Y ACCESO	01.01	Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de selección																	
Acción		2	La compañía se compromete a no rechazar ningún CV por el hecho de no aportar información sobre el sexo de las personas que postulan a una posición																	
Acción		3	En los casos en los que haya una vacante por nueva contratación y, siempre que se cumpla con el principio de idoneidad y competencia tendrán preferencia las mujeres																	
Acción		4	Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas																	
Acción		5	Mantener la inclusión de los contenidos de igualdad de oportunidades en las formaciones existentes sobre procesos de selección																	
Acción		6	En caso de cambios en el sistema de selección establecido, garantizar que dicho sistema sigue siendo objetivo																	
Acción		7	En caso de utilizar en algún momento empresas de consultoría para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de COSENTINO haciendo especial hincapié en la política sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres																	
Acción		8	En caso de que la compañía externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad																	
Acción		9	Revisar que, en los anuncios de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación del puesto en masculino, femenino o neutro																	
Objetivo			01.02	Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados																

PLAN IGUALDAD 2023-2027

COSENTINO

10.COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los Planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de COSENTINO permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este acontecimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

Se harán una serie de reuniones de evaluación:

- Una reunión al año de la aprobación del Plan de Igualdad
- Una reunión a los dos años
- Una reunión dentro del último trimestre antes de finalizar su vigencia

Los objetivos son los siguientes:

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el presente Plan con el fin de que se ajusten a tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlos y contribuir mejor al funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades de la Compañía.

El personal responsable para realizar el seguimiento y evaluación del Plan será la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, los objetivos marcados y las acciones programadas.

Las personas que formarán la Comisión de Seguimiento serán las mismas que componen la Comisión Negociadora.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de COSENTINO. Dicha Comisión se constituirá de manera automática tras la firma del Plan, por estar formada por las mismas personas que en la Comisión Negociadora.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas
- Elaboración de una evaluación intermedia a los dos años desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final tres meses antes de finalizar su vigencia. Estos reflejarán el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la compañía, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido

La Comisión de Seguimiento tendrá una serie de atribuciones generales, que se resumirán en las siguientes:

- Interpretación del Plan de Igualdad
- Seguimiento de su ejecución
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad

En línea con lo anterior, la Comisión de Seguimiento también tiene una serie de atribuciones específicas, y que son:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.

Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
- El grado de ejecución de las medidas

- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- El grado de consecución de los resultados esperados
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las actuaciones
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad

La Comisión, para tener un buen funcionamiento, se reunirá cada semestre.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

11. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Tras la aprobación del Plan de Igualdad comienza el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que debe ser llevado a cabo un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, cumplimiento, etc.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

11.1. PERSONAS Y ÓRGANOS QUE INTERVIENEN

- Dirección de la compañía.

Esta es la responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.

- Comisión Negociadora.

Es a ella a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

- Comisión de Seguimiento del Plan.

Es designada por la Comisión negociadora en la fase de diseño del Plan, con la composición y atribuciones que en él se establezca. Esta Comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

- Áreas/departamentos designados como responsables de las medidas previstas en el Plan.

Serán los encargados de su puesta en marcha y los que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las fichas de seguimiento.

- Departamento de Recursos Humanos.

Por su posición estratégica y conocimiento de la compañía, será de gran ayuda para la implementación y seguimiento del Plan.

- Plantilla.

Ya que será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenido del Plan de Igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo a través de los canales de comunicaciones habituales empleados por la organización.

11.2. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del Plan y, a la vez sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.

- Diseñar una ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y control, o personas designadas para realizar el seguimiento.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

El Plan de Igualdad de COSENTINO, se mantendrá vigente en tanto la normativa no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su posible revisión.

Sin perjuicio de lo recogido en el presente Plan de Igualdad sobre la revisión de este, deberá revisarse en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el artículo 9.2 RD 901/2020:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios d actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación con respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en los acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que le sustituya.

13. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

13.1 OBJETIVOS Y FINALIDAD

Esta fase de evaluación cierra el proceso de elaboración e implantación de un Plan de Igualdad en la compañía. A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento y esta fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del Plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan y conocer su desarrollo
- Comprobar si el Plan ha conseguido los objetivos propuestos
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación

13.2. DESARROLLO DE ACTUACIONES

La evaluación del Plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Responde pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del Plan.

Son:

¿Qué se ha hecho?	→	Evaluación del resultado
¿Cómo se ha hecho?	→	Evaluación de proceso
¿Qué se ha conseguido?	→	Evaluación de impacto

Cada uno de estos ejes aporta información específica de valoración del proceso completo de la implantación del Plan de Igualdad en la compañía.

13.3. REDACCIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN

La Comisión de Seguimiento, será la encargada de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente.

Se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido. Algunos de los elementos que han de tenerse en cuenta al abordar la valoración de los ejes citados son:

✓ Evaluación de resultados

Hace referencia al nivel de ejecución del Plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, etc.

✓ Evaluación de proceso

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de las acciones, las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

✓ Evaluación de impacto

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la compañía como resultado de la implantación del Plan de Igualdad.

14. OTRAS CUESTIONES

14.1. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

El contenido del presente Plan de Igualdad es aceptado por unanimidad por parte de todos los miembros de la Comisión Negociadora en fecha 30 de noviembre de 2023.

14.2. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre desarrolla la obligación de registro de los Planes de igualdad mediante la modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, extendiendo dicha obligación a todos los Planes de igualdad.

La mencionada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los Planes de igualdad.

15. ANEXOS

ANEXO I. PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ANEXO II. GARANTÍA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

ANEXO III. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

ANEXO IV. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

ANEXO V. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO

ANEXO VI. FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

ANEXO VII. INFORME DE SEGUIMIENTO

ANEXO VIII. ACTA DE APROBACIÓN

