

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**10732** *Resolución de 12 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Cementos Cosmos, SA.*

Visto el texto del Plan de igualdad de la empresa Cementos Cosmos, SA (código de acuerdo n.º 90101052112018), que fue suscrito con fecha 3 de julio de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la representación de los trabajadores en representación de los mismos, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de julio de 2018.—La Directora General de Trabajo, Concepción Pascual Lizana.

#### PLAN DE IGUALDAD: CEMENTOS COSMOS, S. A.

##### 1. Introducción

El principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres es un derecho reconocido a nivel internacional y uno de los pilares fundamentales del sistema democrático. Ha sido el desarrollo de este marco normativo y jurídico el que ha permitido el consiguiente desarrollo de las políticas de igualdad, cuyo objetivo está puesto en la consecución real de la igualdad de entre mujeres y hombres.

El marco normativo desarrollado por la Unión Europea en lo concerniente a las políticas de igualdad ha sido un referente fundamental para el desarrollo del marco normativo en igualdad y el consiguiente desarrollo de políticas de igualdad en España. No sólo ha sido clave este contexto jurídico en igualdad de la Unión Europea para el desarrollo de las políticas de igualdad en el contexto nacional, sino que igualmente ha sido fundamental contar con el apoyo de las instituciones comunitarias así como con su apoyo financiero. Por todo ello, el marco legislativo español en materia de igualdad refleja tanto la evolución propia de la sociedad española, como la transformación que ha ido viviendo España en su andadura dentro de la Unión Europea. Este marco normativo ha facilitado y promovido el desarrollo de las políticas públicas de igualdad que, en España, son implementadas tanto por el gobierno central como por los gobiernos autonómicos.

La aprobación de la Constitución del setenta y ocho y la adhesión de España a la Comunidad Europea ha producido una transformación jurídica importante y una ruptura con la ideología que imperaba hasta entonces en materia de igualdad. Así ya, en su art.14

recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en su art.9.2 incide en la importancia de la igualdad y en la obligatoriedad de los poderes públicos para promover esta igualdad de manera real y efectiva.

A su vez, el Estatuto de los Trabajadores, establece el principio de no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, así como la igualdad de remuneraciones y otras.

Otras leyes publicadas son:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta ley introduce cambios legislativos destinados a la ampliación de permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.

- Ley de Impacto de género. Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.

- Ley contra la Violencia de Género. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, que viene a desarrollar Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta ley complementa la Ley ya existente 27/2003, de 31 de julio, que regulaba la Orden de protección a las víctimas de violencia doméstica, dotando de un marco más amplio, al ser integral, para la lucha contra la violencia de género. La ley además, amparándose en el ámbito de Naciones Unidas, hace un importante avance en la definición de la violencia de género.

Todas las anteriores, han dado como fruto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El objetivo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es: «Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural».

Cementos Cosmos, S.A. es a día de hoy una empresa avanzada en la promoción del bienestar de sus colaboradores habiendo desplegado toda una serie de medidas relacionadas con la Seguridad, la Salud y la Conciliación que se inspiran en los Valores y Creencias del grupo Votorantim Cimentos del que forma parte. Estos Valores y Creencias fundamentan todas las actuaciones de la empresa, en particular, en lo que se refiere a la gestión de sus Recursos Humanos.

El Código de Conducta de Votorantim Cimentos contiene los principios éticos y proporciona directrices claras, consistentes y no negociables por las que deben guiarse las decisiones y actuaciones de la dirección y los trabajadores. Este Código de Conducta exige un estricto respeto por la legalidad vigente y por los Valores y Creencias que conforman la cultura de la empresa. Por todo ello, el cumplimiento y desarrollo de las disposiciones incluidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es una muestra del compromiso de Cementos Cosmos con la dignidad de sus empleados y la persecución de un ambiente de trabajo con oportunidades iguales de crecimiento profesional y de respeto a la libertad individual.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, ambas partes declaran expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla. Al mismo tiempo, se promoverán políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad efectiva en el ámbito de la empresa y específicamente en la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo. Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. Igualmente se entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de

oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de Cementos Cosmos S.A. en esta materia, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación. En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se elaborarán una serie de acciones encaminadas a solucionar las carencias halladas y alcanzar así una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres de Cementos Cosmos, S.A.

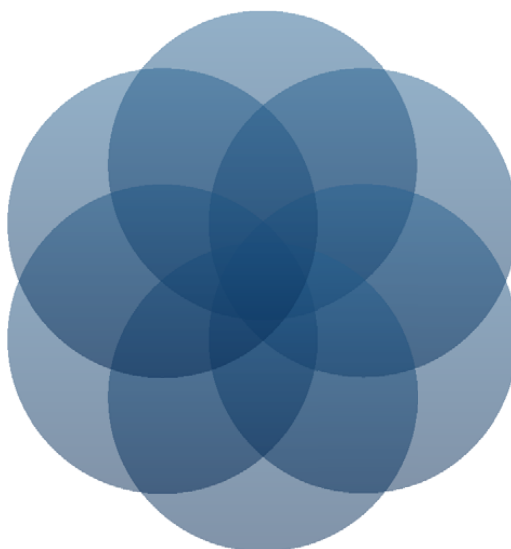
En conclusión, con la elaboración del presente plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, como es el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

## 2. Principios que rigen el Plan de igualdad

Para todas las personas  
que trabajan en  
Cementos Cosmos

El diálogo abierto y las  
aportaciones de todos  
los miembros de la  
organización

Supone un compromiso  
firme de la empresa



Principio rector:  
Transversalidad de  
género

De naturaleza  
correctora

Es dinámico y abierto

## 3. Objetivos del plan

Objetivo general:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.

Objetivos específicos para cada ámbito de actuación:

Cultura de empresa:

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de oportunidades en toda la empresa.
- Sensibilizar en materia de igualdad y diversidad.

Prevención y atención:

- Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o de discriminación por razones de género.

Selección / Acceso al empleo:

- Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, tanto los realizados por técnicos internos como por empresas externas.

Promoción:

- Fomentar a fin de incrementar la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y en las áreas en que estén infrarrepresentadas, siempre que reúnan los requisitos y méritos exigidos.

Conciliación de la vida profesional, familiar y personal:

- Garantizar el derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de los trabajadores/as, atendiendo a la ley.
- Adicionalmente y en la medida de lo posible, regular aquellos aspectos no recogidos en la normativa general.

Violencia de género:

- Prestar apoyo en el ámbito laboral a las personas víctimas de violencia de género, en cumplimiento y aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Protección durante las situaciones de embarazo y lactancia:

- Evitar los posibles riesgos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. A tal efecto, serán de aplicación las «Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la incapacidad temporal durante el embarazo» elaboradas por SEGO y publicadas por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

Lenguaje e imágenes:

- Establecer unos criterios para la aplicación de un lenguaje e imágenes no sexistas en las políticas de comunicación, información, acceso al empleo y la formación, tanto dentro de la empresa como hacia el exterior.

#### 4. **Ámbito de aplicación y vigencia**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los centros de trabajo y plantilla de Cementos Cosmos, S.A..

El Plan de Igualdad tiene una vigencia indefinida y, en caso necesario, será modificado por acuerdo tras los oportunos análisis sobre la efectividad y/o éxito de su implantación y teniendo en cuenta las circunstancias existentes en cada momento.

## 5. Comisión de Igualdad

### Objetivos:

Los firmantes del presente Plan acuerdan la creación de la Comisión paritaria de Igualdad/seguimiento para velar por su aplicación, realizar el adecuado seguimiento y, en su caso, modificaciones del mismo, así como para intentar conseguir el distintivo para las empresas en materia de igualdad.

### Composición:

La comisión estará compuesta, como máximo, por 5 miembros de la Dirección de la Empresa y 5 miembros de la Representación Legal de los Trabajadores de Cementos Cosmos S.A. uno por cada centro con RLT: Niebla, Córdoba, Oural, Toral y Tenerife, elegidos voluntariamente por y entre ellos, por los medios que estimen oportunos y ostentarán la representación de todos los sindicatos con representatividad en la empresa Cementos Cosmos S.A. en su conjunto.

### Funciones:

Las principales tareas de esta comisión serán las siguientes:

- a. Facilitar la consecución de los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas, analizando su aplicación y resultados, y valorando las posibles necesidades adicionales, nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias a contemplar.
- b. Activar y realizar las instrucciones necesarias previstas en el Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.
- c. Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima involucración del conjunto de la plantilla.
- d. Realizar el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad y resolver los conflictos interpretativos y de aplicación que se presenten.
- e. Velar en la correcta aplicación y participar en la difusión del Protocolo de actuación en caso de acoso.
- f. Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones contrarias al principio de igualdad, valorando los recursos, métodos y procedimientos necesarios para su aplicación.
- g. Realizar informes periódicos sobre la situación de igualdad, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:
  - Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan. Eficacia de las medidas aplicadas.
  - Modificaciones propuestas en el contenido del Plan, atendiendo a las medidas contenidas en el mismo.
- h. Realizar una Memoria anual del Plan de Igualdad.
- i. Atender y resolver las consultas que se planteen en materia de igualdad.
- j. Proponer a la Dirección de la Empresa la aplicación de medidas y campañas informativas y de sensibilización sobre igualdad.
- k. Asesorar en las campañas de comunicación interna y externa desde una perspectiva de igualdad de género.
- l. Participar en foros externos en materia de igualdad.
- m. Establecer sus propias normas de funcionamiento, así como las de la Comisión del Protocolo de Acoso.

### Reuniones:

La Comisión de Igualdad se reunirá al menos una vez al año. La Comisión podrá reunirse con carácter extraordinario a petición razonada de cualquiera de las partes.

Toma de decisiones:

Los acuerdos de la Comisión requerirán la aprobación por mayoría de cada una de las dos partes presentes en la misma. Cualquier miembro de la Comisión podrá delegar el voto en otro representante de su parte, Dirección de la Empresa o Representación Legal de los Trabajadores, mediante un escrito firmado.

### 6. Agente de igualdad

La Dirección de la Empresa, a instancias de la Comisión de Igualdad, nombrará a una persona Agente de Igualdad, que velará por las siguientes cuestiones:

- a. Presidencia y dirección de las reuniones de la Comisión de Igualdad, participando en estas con voz, pero sin voto.
- b. Convocatoria de las reuniones de la Comisión de Igualdad.
- c. Levantar actas de las reuniones y llevar un registro de las actas y de los escritos dirigidos a la Comisión de igualdad.
- d. Hacer de nexo de unión entre la Comisión de Igualdad y el conjunto de la empresa.
- e. Instrucción de las denuncias por posibles acosos, tanto en la fase de mediación como en la fase de subsanación, garantizando, en todo momento, la confidencialidad y protección del presunto acosado/a y presunto acosador/a, participando en la Comisión del Protocolo de Acoso con voz, pero sin voto.
- f. La figura de Agente de Igualdad realizará, además, asesoramiento a la Comisión de Igualdad.

### 7. Materias de actuación

Materia	Medidas	
A) CULTURA DE EMPRESA Y COMUNICACIÓN.	1.	Elaborar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla acerca del Plan de Igualdad.
	2.	Promover el Plan de Igualdad a través de los diferentes canales internos de comunicación y realizar campañas de comunicación sobre el Plan y su correspondiente Protocolo para casos de acoso.
	3.	Adaptación del lenguaje e imágenes.
	4.	Difusión del compromiso y de la implicación expresa de la Dirección en el objetivo de garantizar la igualdad real de oportunidades.
	5.	Presentación de la figura del Agente de Igualdad, que será coordinador de lo relativo al Plan de Igualdad, así como de la tramitación de los procedimientos por posibles casos de acoso.
	6.	Análisis y estudio de toda la documentación relativa a los procesos de selección, contratación, formación, promoción, descripción de puestos, y PRL, desde una perspectiva no sexista.
	7.	Participación de la empresa en campañas y eventos relacionados con la igualdad, transmitiendo externamente el compromiso de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades.
	8.	Fomentar el patrocinio de deportes con participación mayoritariamente femenina y la participación femenina en actividades.
	9.	Involucración del personal en el Plan de Igualdad.
	10.	Obtención del distintivo de Igualdad en la Empresa.
B) ACCESO AL EMPLEO.	1.	Formar y sensibilizar en materia de igualdad a las personas responsables de recursos humanos y selección de personal.
	2.	En los procesos de selección, tanto los realizados por técnicos internos como externos, se evitará la discriminación de género atendiendo a los méritos y cualificación como criterios de referencia prioritarios.
	3.	Preferencia de selección del género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia.

Materia	Medidas	
C) FORMACIÓN Y DESARROLLO.	1.	Priorizar que participen en acciones formativas y de reciclaje relacionadas con su puesto las personas que hayan estado ausentes de su puesto de trabajo por motivos personales.
	2.	Utilizar un lenguaje inclusivo de ambos géneros en las campañas destinadas a la divulgación de información sobre acciones formativas.
	3.	Incluir en los cursos del catálogo de formación en los que sea adecuado por razón de la materia, referencias sobre la igualdad de género, sin perjuicio de establecer otros cursos de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
	4.	Facilitar el acceso en condiciones de igualdad a la formación de personas tanto en reducción de jornada como de trabajadores/as en jornada completa.
	5.	Sensibilizar y formar a los mandos intermedios en materias específicas de igualdad.
D) PROMOCIÓN.	1.	Preferencia de promoción del género menos representado, ante igualdad de méritos y experiencia.
E) ECONÓMICAS.	1.	Prioridad de concesión de anticipos personales a los trabajadores/as víctimas de violencia de género.
	2.	Concesión de ayudas económicas para los estudios de trabajadores/as en determinadas materias relacionadas con los trabajos que realizan.
	3.	Sistema de retribución flexible.
F) CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL.	1.	Creación de un catálogo de medidas de conciliación en revisión permanente.
G) PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO.	1.	Elaboración, difusión y seguimiento de un Protocolo de actuación para prevenir y subsanar casos de acoso y discriminación.
	2.	Informar y formar a las personas responsables de RR.HH sobre los derechos de las personas víctimas de violencia de género.
	3.	Se facilitará a las personas en situación legal de víctima de violencia de género, atendiendo a las situaciones específicas de cada caso, la compatibilización del trabajo con la realización de las gestiones oportunas, de carácter jurídico, médico u otra índole. Según RD Ley 2/2015 y el ET.
	4.	Publicación informativa a la plantilla de los derechos laborales de las personas víctimas de violencia de género.
H) PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	1.	Difusión de las campañas del Servicio de Prevención sobre temas de salud laboral.
	2.	Identificación de puestos específicos para embarazadas, así como de los puestos de trabajo y tareas donde concurran los riesgos que puedan afectar a la maternidad (embarazo y lactancia).
	3.	Promover la adecuada reubicación de la mujer embarazada, o en los casos de riesgo por lactancia o parto reciente, si su trabajo supusiera una situación contraproducente para ella o el feto.

Cada una de estas medidas se especificarán a continuación teniendo en cuenta las siguientes especificaciones:

- Materia.
- Medida.
- Objetivo.
- Procedimiento.
- Destinatarios.
- Responsables.
- Indicadores de seguimiento y evaluación.
- Frecuencia de valoración.

## A) CULTURA DE EMPRESA Y COMUNICACIÓN.

### 1. **Elaborar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla acerca del Plan de Igualdad.**

#### OBJETIVO:

Comunicar y sensibilizar al 100% de la plantilla de la Igualdad de Oportunidades.

#### PROCEDIMIENTO:

- Informar a toda la plantilla dentro de la jornada laboral, a fin de fomentar la Igualdad de Oportunidades.
- Para las nuevas incorporaciones, se incluirá en el Plan de Acogida un módulo específico sobre Igualdad de Oportunidades.

#### DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

#### RESPONSABLES:

Recursos Humanos (People & Management).

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de empleados/as formados/as.

#### CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Se trata de una acción continua y siempre que se produzcan nuevas incorporaciones.

#### FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

### 2. **Promover el Plan de Igualdad a través de los diferentes canales internos de comunicación sobre el Plan y su correspondiente Protocolo para casos de acoso.**

#### OBJETIVO:

Que la plantilla esté informada del Plan de Igualdad y de las medidas que se recogen en el mismo, así como de las actividades relacionadas en materia de igualdad.

#### PROCEDIMIENTO:

- Dar a conocer a la plantilla a través de los canales habituales de comunicación (revista interna, intranet, pantallas, paneles visuales, etc...).
- Añadir periódicamente, los datos de género en las plantas, para divulgarlo a todos los empleados/as.
- Distribución al personal de folleto informativo que ayude a difundir el mensaje de forma clara, tratando cada una de las dimensiones y proporcionando algunos consejos para acabar con estereotipos.
- Jornadas de sensibilización realizadas por asociaciones externas en materia de igualdad: invitación de personal externo especializado en temas de igualdad para concienciar al personal, por ejemplo en el Día Internacional de la Mujer.
- Dentro del Plan de Comunicación de Igualdad, difundir para dar a conocer y fomentar el uso de todas las medidas recogidas en la Ley de Igualdad, especialmente las referidas a permisos y excedencias en la normativa laboral.



DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

RESPONSABLES:

Recursos humanos y Comunicación.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de acciones realizadas.
- N.º de empleados/as participantes.
- Datos de divulgación con indicadores en materia de igualdad.
- Material que se distribuye al personal en materia de igualdad.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción continua.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

**3. Adaptación del lenguaje e imágenes.**

OBJETIVO:

Utilización de un lenguaje e imágenes no sexista ni discriminatorio en los medios de la empresa y en todas las comunicaciones.

PROCEDIMIENTO:

- Elaboración de una guía de lenguaje no sexista, que sea implantada en los canales de comunicación interna.
- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, así como acuerdos, etc., tanto de uso externo como interno, a fin de eliminar el sexismo y promover un lenguaje neutro y no discriminatorio. Esto incluye la actualización de todos los formatos que se utilizan internamente.

DESTINATARIOS:

Comunicación, RR.HH. y la Representación Social de los trabajadores/as.

RESPONSABLES:

Recursos Humanos, Comunicación y la RLT.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de documentos revisados y modificados.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Esta es una acción continua.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

#### **4. Difusión del compromiso y de la implicación expresa de la Dirección con el objetivo de garantizar la igualdad real de oportunidades.**

**OBJETIVO:**

Que la plantilla conozca y sea consciente del compromiso y la implicación de la Dirección de la Empresa en materia de Igualdad y Conciliación.

**PROCEDIMIENTO:**

- Inclusión de la declaración de compromiso de la Dirección en el Plan de Igualdad.
- Introducción de una carta dirigida a los trabajadores por parte del CEO de la compañía en el Plan de Igualdad.
- Difusión a los empleados/as mediante los canales de comunicación internos.

**DESTINATARIOS:**

Toda la plantilla.

**RESPONSABLES:**

Recursos Humanos y Comunicación.

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

Revisión de la inclusión en el Plan de Igualdad y de su difusión en la plantilla. Check List de actuaciones.

**CALENDARIO:**

Se realiza una vez aprobado y publicado el Plan de Igualdad.

**FRECUENCIA DE LA VALORACIÓN:**

Cada vez que se modifique el Plan de Igualdad.

#### **5. Presentación de la figura del Agente de Igualdad, que será coordinador de lo relativo al Plan de Igualdad, así como de la tramitación de los procedimientos por posibles casos de acoso.**

**OBJETIVO:**

Dar a conocer a la plantilla y que esta conozca quién es la persona que coordinará los temas de igualdad.

**PROCEDIMIENTO:**

- Incluir en el Plan de Igualdad las funciones del Agente de Igualdad.
- Difusión a través de los medios de comunicación interna.

**DESTINATARIOS:**

Toda la plantilla.

**RESPONSABLES:**

Recursos Humanos y Comunicación.

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Revisión de la inclusión en el Plan y de su difusión a la plantilla.

**CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:**

En el momento de la firma del Plan de Igualdad.

**FRECUENCIA DE VALORACIÓN:**

Anual.

**6. Análisis y estudio de toda la documentación relativa a los procesos de selección, contratación, formación, promoción, descripción de puestos de trabajo y prevención de riesgos, desde una perspectiva no sexista.****OBJETIVO:**

Que toda la documentación tenga un contenido no sexista.

**PROCEDIMIENTO:**

- Revisión de los respectivos documentos de trabajo por cada responsable.

**DESTINATARIOS:**

Toda la plantilla.

**RESPONSABLES:**

Recursos Humanos, comunicación, y PRL.

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Revisión de los documentos de cada área.

**CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:**

Ésta es una acción en continuo desarrollo.

**FRECUENCIA DE VALORACIÓN:**

Anual. Con check list.

**7. Participación de la empresa en campañas y eventos relacionados con la igualdad, transmitiendo externamente el compromiso de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades.****OBJETIVO:**

Transmitir el compromiso con la igualdad de la empresa y adquirir nuevos conocimientos sobre la materia.

**PROCEDIMIENTO:**

- Participar activamente en campañas y eventos externos.

**DESTINATARIOS:**

Grupos de interés, sociedad directamente relacionada con la fábrica, y plantilla de la empresa.

**RESPONSABLES:**

Recursos Humanos y comisión de Igualdad, Comunicación.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de campañas y eventos a los que se ha asistido.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Esta acción es desarrollada todo el año.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

**8. Fomentar el patrocinio de deportes con participación mayoritariamente femenina y la participación femenina en actividades.**

OBJETIVO:

Transmitir la imagen de empresa comprometida con la igualdad de oportunidades.

PROCEDIMIENTO:

- Participar en campañas y eventos externos e internos.

DESTINATARIOS:

Grupos de interés, sociedad relacionada con las fábricas, y toda la plantilla.

RESPONSABLES:

Comunicación, Comercial y Recursos Humanos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de eventos patrocinados y/o realizados.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Todo el año.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

**9. Involucración del personal en el Plan de Igualdad.**

OBJETIVO:

Motivar al personal para que sean partícipes en la mejora de acciones del Plan de Igualdad.

PROCEDIMIENTO:

- Habilitar las vías necesarias, a determinar por la Comisión de Igualdad, para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

RESPONSABLES:

Recursos Humanos y la Comisión de Igualdad.

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de sugerencias realizadas por el personal.

## CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción continua.

## FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

**10. Obtención del distintivo de Igualdad en la Empresa.**

## OBJETIVO:

Obtención del distintivo de Igualdad en la empresa o uno similar, dicho distintivo, además de motivar a los trabajadores/as, contribuye al employer branding así como facilita el acceso a subvenciones a la empresa.

## PROCEDIMIENTO:

- El distintivo «Igualdad en la Empresa» es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que reconoce a las empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de medidas o planes de igualdad. La concesión de esta distinción se instrumentaliza mediante convocatorias anuales en las que pueden participar cualquier empresa o entidad que destaque, de forma integral, tanto en la aplicación como en los resultados de las medidas de igualdad desarrolladas en su organización en cuanto a las condiciones de trabajo, en los modelos de organización de su entidad y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

- El distintivo se convoca anualmente y tiene una vigencia de tres años, aunque, en cada uno de ellos, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad Oportunidades solicita a las entidades distinguidas un informe anual de actividades relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Dicho informe es evaluado con la perspectiva de constatar que las entidades distinguidas mantienen el nivel de excelencia en materia de igualdad por el que fueron merecedoras del distintivo «Igualdad en la Empresa» y el de la tercera anualidad es el de la solicitud de prórroga de la distinción por otros tres años, debiendo ser solicitada por las propias empresas que la tienen.

## DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

## RESPONSABLES:

Recursos Humanos, Dpto. Comunicación y la Comisión de Igualdad.

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- Obtención del distintivo.

## CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción continua.

## FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

## B) ACCESO AL EMPLEO

### 1. **Formar y sensibilizar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal.**

#### OBJETIVO:

Que el personal encargado de la selección (en cualquier paso del proceso) esté formado en materia de igualdad.

#### PROCEDIMIENTO:

- Realización de acciones formativas específicas en materia de igualdad.

#### DESTINATARIOS:

Personal de RR.HH. que realice selección, así como los empleados/as de la empresa que participen de los procesos de selección como entrevistadores.

#### RESPONSABLES:

Recursos Humanos y los empleados de la empresa que participen en alguna fase del proceso de selección como entrevistadores.

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de acciones formativas y n.º de participantes.

#### CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Todo el año.

#### FRECUENCIA DE EVALUACIÓN:

Anual.

### 2. **En los procesos de selección, tanto los realizados por técnicos/as internos/as, se evitará la discriminación de género atendiendo a los méritos y cualificación como criterios de referencia prioritarios.**

#### OBJETIVO:

Garantizar de forma objetiva que la persona seleccionada cumple con los requisitos del puesto, por capacidad y mérito, a través de las pruebas que en cada caso se determinen, independientemente de su género.

#### PROCEDIMIENTO:

- Introducir en el proceso de selección y reclutamiento una guía con pautas concretas a seguir en las entrevistas de selección y procesos llevados a cabo.

#### DESTINATARIOS:

Personal que participa en los procesos de selección.

#### RESPONSABLES:

Recursos humanos.

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de candidatos, mujeres y hombres, que intervienen en el proceso de selección.
- N.º de mujeres y hombres que han sido seleccionados.
- Porcentaje de las incorporaciones vs. total de la plantilla con diferenciación de género.

## CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción todo el año.

## FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

**3. Preferencia de selección del género menos representado ante la igualdad de méritos y experiencia.**

## OBJETIVO:

Adoptar medidas de acción positiva en las condiciones de selección y contratación del género subrepresentado.

## PROCEDIMIENTO:

- En igualdad de condiciones de idoneidad, se tendrá preferencia para ser contratadas las personas del género menos representado en el grupo profesional o puesto de trabajo que se trate.

## DESTINATARIOS:

Toda la plantilla y nuevas incorporaciones.

## RESPONSABLES:

Recursos Humanos.

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de vacantes a cubrir por áreas y segregado por género, ya sea por contratación o promoción.
- N.º de mujeres y hombres que han ocupado dichas vacantes.

## CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción todo el año.

## FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

**4. Bolsa de trabajo interna: Aplicación de una herramienta interna que permita publicar la oferta de vacantes para su conocimiento por parte de todos los empleados/as, favoreciendo la transparencia del proceso y la no discriminación.**

## OBJETIVO:

Acceso de todos los empleados/as a las vacantes.

## PROCEDIMIENTO:

- Búsqueda de herramienta para la publicación de vacantes.
- Publicación de vacantes en bolsa interna de vacantes.

## DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

## RESPONSABLES:

Recursos Humanos

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

- N.º de vacantes publicadas vs. n.º de vacantes total.

**CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:**

Acción continua.

**FRECUENCIA DE VALORACIÓN:**

Anual.

**5. Incorporar en todas las ofertas de empleo el compromiso de Cementos Cosmos S.A. (Grupo Votorantim Cimentos) con la igualdad de oportunidades.****OBJETIVO:**

Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los procesos de selección.

**PROCEDIMIENTO:**

- En todas las ofertas de empleo, internas o externas, se incorporará el compromiso de la empresa con la igualdad de Oportunidades.

**DESTINATARIOS:**

Todos los procesos de selección de la empresa.

**RESPONSABLES:**

Recursos Humanos.

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

- N.º de ofertas de empleo que incluyen el compromiso.

**FRECUENCIA DE VALORACIÓN:**

Anual.

**6. En caso de utilizar empresas de consultoría para los procesos de selección, todas serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de Cementos Cosmos, S.A. (Grupo Votorantim Cimentos) haciendo especial hincapié en nuestra política sobre Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.****OBJETIVO:**

Que los colaboradores externos en los procesos de selección conozcan y apliquen los principios y compromisos de igualdad de oportunidades en los procesos de selección que realizan para cubrir vacantes en la empresa.

**PROCEDIMIENTO:**

- Se entrega modelo de comunicación a todas las empresas colaboradoras en los procesos de selección para personal para la empresa.

**DESTINATARIOS:**

Proveedores de Selección externos.



RESPONSABLES:

Recursos Humanos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- N.º de colaboradores con comunicaciones firmadas.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Continúa todo el año.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

## C) FORMACIÓN Y DESARROLLO

**1. Priorizar que participen en acciones formativas y de reciclaje relacionadas con su puesto las personas que hayan estado ausentes de su puesto de trabajo por motivos familiares.**

OBJETIVO:

Que no se vean perjudicadas en su formación las personas que hayan estado ausentes de su puesto de trabajo por maternidad, paternidad, cuidado de hijos o cuidado de familiar.

PROCEDIMIENTO:

- Convocatoria a las acciones formativas previstas.

DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

RESPONSABLES:

Recursos Humanos. Jefes/supervisores.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de personas que realizan la formación.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción todo el año.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

**2. Utilizar un lenguaje inclusivo de ambos géneros en las campañas destinadas a la divulgación de información sobre acciones formativas.**

OBJETIVO:

Que el lenguaje utilizado en la divulgación de información de acciones formativas incluya referencias a ambos géneros para no hacer distinciones.

PROCEDIMIENTO:

- Inclusión en las campañas de lenguaje inclusivo.

DESTINATARIOS:

Empleados/as que potencialmente puedan participar en las formaciones.

RESPONSABLES:

Recursos Humanos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de comunicaciones realizadas en torno a la formación.
- Revisión de lenguaje sexista.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción continua.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

**3. Incluir entre los cursos ofertados, en aquellos que sea adecuado en función de la materia, referencias sobre la igualdad de género, sin perjuicio de establecer otros cursos de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.**

OBJETIVO:

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades.

PROCEDIMIENTO:

- Inclusión de módulos de igualdad en los cursos y, en su caso, creación de cursos específicos.

DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

RESPONSABLES:

Recursos Humanos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de cursos en los que se incluye esta materia.
- N.º de personas que participan en los cursos segregado por género.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción continua todo el año.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

**4. Facilitar el acceso en condiciones de igualdad a la formación de personas tanto en reducción de jornada como de trabajadores/as en jornada completa.**

OBJETIVO:

Proporcionar las mismas oportunidades en formación, independientemente de su jornada.

**PROCEDIMIENTO:**

- Analizar la viabilidad de adaptar el horario de la formación a la jornada de los empleados/as, con el objetivo de abarcar al máximo número de trabajadores/as con reducción de jornada.

**DESTINATARIOS:**

Toda la plantilla.

**RESPONSABLES:**

Recursos Humanos.

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

- N.º de cursos ofertados.
- N.º de personas con reducción de jornada que participan (teniendo en cuenta el n.º de trabajadores/as con reducción de jornada en el conjunto de la empresa).

**CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:**

Acción continua.

**FRECUENCIA DE VALORACIÓN:**

Anual.

**5. Sensibilizar y formar a los mandos intermedios en materias específicas de igualdad.****OBJETIVO:**

Formar a todas aquellas personas con responsabilidad en la empresa que gestionen personal a su cargo (mandos intermedios y equipo directivo) en materia específica de igualdad para su especial sensibilización.

**PROCEDIMIENTO:**

- Desarrollar cursos de formación, mensajes y charlas destinadas a la sensibilización en materia de igualdad.

**DESTINATARIOS:**

Personas con responsabilidad en la empresa sobre otros trabajadores/as a su cargo.

**RESPONSABLES:**

Recursos Humanos.

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

- N.º de cursos ofertados.
- N.º de mandos intermedios y equipo directivo que participa en dichas actividades.

**CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:**

Acción continua.

**FRECUENCIA DE VALORACIÓN:**

Anual.

## D) PROMOCIONES

### 1. Preferencia de promoción del género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia.

#### OBJETIVO 1:

Fomentar la promoción del género menos representado a puestos más cualificados.

#### PROCEDIMIENTO:

- Informar a todos los trabajadores/as para que participen en los procesos de promoción profesional mediante la publicación de vacantes dirigidas a ambos géneros.
- En igualdad de condiciones de idoneidad, establecer el criterio de preferencia para ser promocionadas las personas del género menos representado en el grupo profesional o puesto de trabajo del que se trate.

#### DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

#### RESPONSABLES:

Recursos Humanos.

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de promociones realizadas y géneros que han promocionado.

#### CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción continua.

#### FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

#### OBJETIVO 2:

Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.

#### PROCEDIMIENTO:

- Determinar qué competencias y a qué nivel se necesitan para cada uno de los puestos de trabajo de la organización.
- Hacerlas públicas a toda la plantilla.

#### DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

#### RESPONSABLES:

Recursos Humanos.

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- Incluir esas competencias en los sistemas de comunicación y en las descripciones de puestos de trabajo.
- Descripciones de puesto de trabajo con las competencias incluidas.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción continua.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

OBJETIVO 3:

Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar/desarrollar.

PROCEDIMIENTO:

- Incluir en el proceso de evaluación de desempeño un apartado donde el trabajador pueda expresar sus deseos de promocionar/desarrollar.

DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

RESPONSABLES:

Recursos Humanos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- Inclusión del apartado en la evaluación de desempeño.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción continua.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

## E) ECONÓMICAS

### 1. **Prioridad en la concesión de anticipos personales a los trabajadores víctimas de violencia de género.**

OBJETIVO:

Ayudar económicamente y mejorar la protección social a las víctimas de violencia de género.

PROCEDIMIENTO:

- Tramitación preferente en estos casos.

DESTINATARIOS:

Víctimas de violencia de género.

RESPONSABLES:

Recursos Humanos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de personas a las que se les concede el anticipo.

**CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:**

Acción continua.

**FRECUENCIA DE VALORACIÓN:**

Anual.

**2. Concesión de ayudas económicas a los trabajadores/as para la realización de estudios relacionados con las funciones que realizan.****OBJETIVO:**

Ayudar económicamente a los trabajadores/as que así lo requieran para que puedan mejorar sus competencias laborales.

**PROCEDIMIENTO:**

- Los empleados/as solicitarán al departamento de RR.HH. las ayudas correspondientes (determinadas en los convenios colectivos correspondientes), junto con la documentación acreditativa del curso, así como los objetivos y contenidos.
- Una vez autorizado por la Dirección, se abonará la ayuda correspondiente a cada trabajador/a, que no supondrá en ningún caso un importe superior a un tercio del importe total del curso.

**DESTINATARIOS:**

Trabajadores/as en cuyo convenio de referencia se especifique esta ayuda.

**RESPONSABLES:**

Recursos Humanos.

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

- N.º de personas a las que se les concede la ayuda.

**CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:**

Acción continua.

**FRECUENCIA DE VALORACIÓN:**

Anual.

**3. Sistema de retribución flexible.****OBJETIVO:**

Ayudar económicamente a los trabajadores/as que así lo requieran para que puedan beneficiarse de las ventajas de un sistema de retribución flexible.

**PROCEDIMIENTO:**

- Los trabajadores/as que así lo soliciten formalmente al departamento de recursos humanos, podrán disfrutar del sistema de retribución flexible para beneficiarse de las ventajas en: cheques guardería, formación, y seguro médico privado.

**DESTINATARIOS:**

Todos los trabajadores/as de la empresa.

RESPONSABLES:

Recursos Humanos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de trabajadores/as que disfrutan de retribución flexible/total de trabajadores/as

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción continua.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

## F) CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL

### 1. **Acumulación y disfrute del periodo de lactancia en jornadas completas inmediatamente después del permiso por maternidad.**

OBJETIVO:

Flexibilizar el uso del tiempo disponible para la lactancia.

PROCEDIMIENTO:

- Solicitar por escrito a la empresa la acumulación de horas con antelación a la finalización del permiso por maternidad.
- La acumulación de las horas de lactancia será en jornadas laborables, no en días naturales.

DESTINATARIOS:

Empleadas/os con hijos/as menores de 9 meses de edad.

RESPONSABLES:

Recursos Humanos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de personas que han acumulado las horas/personas que han sido padres/madres.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Según solicitudes, acción continua.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

### 2. **Creación de un catálogo de medidas de conciliación en revisión permanente.**

OBJETIVO:

Disponer de un catálogo de medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar y profesional para todos los trabajadores/as.

PROCEDIMIENTO:

- Recursos Humanos creará un catálogo de medidas, que tras su aprobación por los responsables de la empresa, será difundido para conocimiento de todos los empleados/as.

DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

RESPONSABLES:

Recursos Humanos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de trabajadores/as y porcentaje de los mismos/as que disfrutan de cada una de las medidas de conciliación segregado por género.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Todo el año.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

G) PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES ANÓMALAS (ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO)

**1. Elaboración, difusión y seguimiento de un protocolo de actuación para prevenir y subsanar casos de acoso y discriminación.**

OBJETIVO:

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o de discriminación por razones de género.

PROCEDIMIENTO:

- Redacción del protocolo de actuación mediante acuerdo con la representación social.
- Difusión del mismo por los canales de comunicación interna.

DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

RESPONSABLES:

- Elaboración: Recursos Humanos y la Representación Social.
- Difusión: Recursos Humanos y Comunicación.
- Seguimiento: Comisión de Igualdad, Recursos Humanos y la Representación Social.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- Elaboración: Inclusión en el Plan de Igualdad.
- Difusión: Difusión del protocolo en los medios de comunicación interna de la empresa.
- Seguimiento: N.º de casos en los que se ha aplicado.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

- Elaboración: a la firma del Plan.
- Difusión y seguimiento: Todo el año.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.



**2. Asesoramiento y apoyo profesional de carácter psicológico y médico en las situaciones de acoso, discriminación o violencia de género detectadas.**

OBJETIVO:

Ayudar a las personas en situación de acoso, discriminación o violencia de género.

PROCEDIMIENTO:

- Establecer unas normas de actuación para estos casos con los servicios afectados.

DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

RESPONSABLES:

Servicio de Prevención.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de personas atendidas y porcentaje de personas atendidas frente al número total de afectadas.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción continua.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

**3. Informar y formar al personal de Recursos Humanos y a todo los/las responsables que tenga personal a su cargo, sobre los derechos de los personas víctimas de violencia de género.**

OBJETIVO:

Formar a las personas que pueden atender en primera instancia a las personas víctimas de violencia de género.

PROCEDIMIENTO:

- Realización de presentaciones sobre esta materia.

DESTINATARIOS:

Gestores de personal. Recursos Humanos.

RESPONSABLES:

Recursos Humanos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

N.º de personas formadas.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción continua.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

**4. Se facilitará a las personas en situación legal de víctima de violencia de género, atendiendo a las situaciones específicas de cada caso, la compatibilización del trabajo con la realización de gestiones oportunas, de carácter jurídico, médico o de otra índole.**

OBJETIVO:

Ayudar a las personas víctimas de violencia de género.

PROCEDIMIENTO:

- Establecer normas de actuación para estos casos.

DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

RESPONSABLES:

Recursos Humanos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de personas que hacen uso de estas medidas.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción continua.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

**5. En la medida de lo posible, tanto la empresa como los sindicatos prestarán apoyo a la orientación legal que requieran las personas en situación legal de víctima de violencia de género.**

OBJETIVO:

Ayudar a las personas en situación legal de víctima de violencia de género.

PROCEDIMIENTO:

- Formación de determinadas personas de la empresa en esta materia.
- Formación de la RLT en esta materia.

DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

RESPONSABLES:

Recursos Humanos. PRL y RLT.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de personas a las que se les facilite alguna de estas medidas.
- N.º de personas atendidas.
- N.º de personas target formadas.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción continua.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

**6. Informar a toda la plantilla de los derechos laborales de las personas víctimas de violencia de género.**

OBJETIVO:

Informar de los derechos existentes en esta materia.

PROCEDIMIENTO:

- Publicación en la intranet y a través del resto de canales de comunicación interna.

DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

RESPONSABLES:

Comunicación y RR.HH.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- De publicaciones realizadas.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Todo el año.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

## H) PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**1. Difusión de las campañas del Servicio de Prevención sobre temas de salud laboral.**

OBJETIVO:

Que las campañas en temas de salud laboral lleguen a todos los trabajadores/as.

PROCEDIMIENTO:

- Difusión a través de los canales internos de comunicación.

DESTINATARIOS:

Toda la plantilla.

RESPONSABLES:

Servicio de Prevención y Comunicación.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de campañas y medios utilizados para su difusión.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción continua.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

**2. Identificación de puestos específicos para mujeres embarazadas, así como de los puestos de trabajo y tareas donde concurren los riesgos que puedan afectar a la maternidad (embarazo y lactancia).**

OBJETIVO:

Evitar riesgos para la salud de las mujeres embarazadas.

PROCEDIMIENTO:

- Establecimiento de norma para la identificación y gestión de estos puestos.

DESTINATARIOS:

Empleadas embarazadas y madres.

RESPONSABLES:

Servicio de prevención.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de puestos identificados a este fin.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción continua.

**3. Promover la adecuada reubicación de la mujer embarazada o en los casos de riesgo por lactancia o parto reciente, si su trabajo supusiera una situación contraproducente para ella o el feto y, en caso de imposibilidad de cambio de puesto, gestionar la suspensión del contrato por riesgo de embarazo.**

OBJETIVO:

Evitar riesgos para la salud de las mujeres embarazadas o, en los casos de riesgo por lactancia o parto reciente, para la salud de ellas o del feto.

PROCEDIMIENTO:

- Aplicación de la norma para la identificación de puestos, atendiendo a cada caso particular.

DESTINATARIOS:

Empleadas embarazadas y madres.

RESPONSABLES:

Servicio de Prevención.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- N.º de mujeres acogidas a esta medida.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

Acción continua.

FRECUENCIA DE VALORACIÓN:

Anual.

**8. Protocolo para la detección y tratamiento en la empresa CEMENTOS COSMOS S.A. (VOTORANTIM CIMENTOS ESPAÑA) de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los lugares de trabajo.**

Índice.

- Personas destinatarias.
- Introducción.
- Objetivos.
- Principios.
- Ámbito de actuación.
- Definiciones.
- Garantías.
- Procedimiento.
- Medidas de protección de las víctimas.
- Sensibilización.
- Difusión.
- Evaluación y Seguimiento.
- Normativa de referencia.

Anexo I.-Derechos laborales: Propuestas de mejora.

Anexo II.-Protección Extrajudicial.

Anexo III.-La igualdad en la Responsabilidad Social de las empresas.

Epílogo.-Aspectos procedimentales para la prevención de la violencia de género en la empresa.

## CAPÍTULO 1

### Personas destinatarias

Este Protocolo, va dirigido a todas las personas que, en cualquier nivel jerárquico y/o posición, prestan sus servicios para la empresa CEMENTOS COSMOS (VOTORANTIM CIMENTOS ESPAÑA) y que puedan observar por sí o llegar a tener conocimiento directo o indirecto de situaciones de violencia de género que pudieran estar sufriendo otras/os empleadas/os y/o colaboradoras/es en su ámbito personal o familiar, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo.

En consecuencia, son destinatarios específicos del mismo:

- La Propiedad.
- La Alta Dirección de la Empresa.
- Todo el personal de la plantilla, con independencia de su nivel y/o posición jerárquica en la Empresa.
- Todas/os las/os colaboradoras/es que presten sus servicios para CEMENTOS COSMOS (VOTORANTIM CIMENTOS ESPAÑA), ya sea por cuenta propia o bajo la dependencia de otras empresas contratadas y/o subcontratadas.

## CAPÍTULO 2

### Introducción

En virtud del compromiso adquirido en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa, la Dirección, como responsable de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se compromete a prevenir la violencia de género en el seno de la

empresa CEMENTOS COSMOS (VOTORANTIM CIMENTOS ESPAÑA) y en su entorno social, prestando información y apoyo a las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La Dirección se compromete a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres, bajo el marco del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), y el art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como Acción de Responsabilidad Social de las empresas en materia de igualdad, teniendo como referencia la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Esta declaración de principios se establece con la voluntad de despertar y cambiar conciencias y liderar un cambio cultural y de comportamiento, a día de hoy todavía amparado en arcaicos estereotipos de género que tienen a la mujer en su punto de mira.

Desde toda la Organización, las personas firmantes de este Protocolo asumimos la responsabilidad individual y colectiva como ciudadanos y ciudadanas y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de la Empresa estos principios, integrándolos en todas sus áreas de actividad y entre todos los trabajadores/as y trabajadoras, con el objetivo de erradicar esa forma de vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la Empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento de violencia contra las mujeres.

Para ello, la Dirección de CEMENTOS COSMOS (VOTORANTIM CIMENTOS ESPAÑA), suscribe, y hace suyo el presente Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía de confidencialidad y con el fin de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras y trabajadores que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.

La implantación y difusión del Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género en la empresa CEMENTOS COSMOS (VOTORANTIM CIMENTOS ESPAÑA) tiene, entre sus objetivos principales promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores/as, y se erija además en una acción de cohesión social encuadrada en las acciones de Responsabilidad Social Corporativa.

La aplicación del presente Protocolo no excluye ni sustituye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género y el Código Penal.

Destacar, por último, que la violencia de género a que se refiere este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica.

## CAPÍTULO 3

### Objetivos

**Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres:** Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.

**Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa** para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.

**Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales** que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones judiciales que se pueden entablar contra los agresores.

Desarrollar los términos de la aplicación de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género.

Garantizar la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo y fuera de él.

Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

## CAPÍTULO 4

### Principios

– Las trabajadoras y trabajadores/as tienen derecho a tener un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, vejatorios o intimidatorios hacia su persona.

– La Empresa tiene el deber y la obligación de garantizar la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, así como su integridad física y moral.

– Promover una cultura en el lugar de trabajo y de valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre hombres y mujeres.

– Apoyar la gestión de cambios en las actitudes individuales y colectivas que rompan con una cultura que perpetúa la desigualdad de género y la violencia.

– La violencia contra la mujer, constituye uno de los problemas más graves de la sociedad actual, y es una clara manifestación de discriminación y desigualdad, estando todos los ciudadanos y ciudadanas obligados a respetar los principios de igualdad y no discriminación por razón de género.

– Las partes firmantes del presente Protocolo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación de este Protocolo como una de las vías de erradicación de la violencia en el ámbito laboral y fuera de él.

## CAPÍTULO 5

### Ámbito de actuación

El ámbito de actuación lo constituyen todos los centros de trabajo de la Empresa CEMENTOS COSMOS (VOTORANTIM CIMENTOS ESPAÑA).

La empresa ampliará la aplicación del protocolo cuando tenga conocimiento de violación de derechos de la víctima con ocasión del acceso y/o abandono del centro de trabajo; y comunicará tal extremo a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y autoridades competentes.

## CAPÍTULO 6

### Definiciones

**Violencia contra la mujer:** Se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y, por tanto, se reputarán como tales, todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada (art. 3) Convenio de Estambul.

**Violencia de género:** Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se entiende como tal «todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubiera convivido».

Género: Se entenderán como los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente contruidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres (art. 3) Convenio de Estambul.

Violencia contra la mujer por razones de género: Se entenderá toda violencia contra una mujer por el mero hecho de ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada (art. 3) Convenio de Estambul.

## CAPÍTULO 7

### Garantías

Garantías de información:

La Empresa y todo su personal y demás destinatarios, se responsabilizarán de preservar un entorno laboral libre de cualquier tipo de violencia y, en concreto, el personal con responsabilidad jerárquica, tendrá la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca una situación de desinformación y/o desamparo de cualquier trabajadora que pudiera ser víctima de violencia de género en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Principio de confidencialidad:

La Dirección (o el Departamento de Recursos Humanos), bajo el principio de confidencialidad, deberá informar a la víctima del contenido de este Protocolo y ofrecerle de forma inmediata las medidas en él establecidas.

## CAPÍTULO 8

### Procedimiento

Todas las personas destinatarias de este Protocolo tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

Quien tenga conocimiento de que algún/a compañero/a de trabajo pueda estar padeciendo una situación de violencia física y/o psicológica en su entorno, debe informar a la Dirección (o al Departamento de Recursos Humanos) para la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio ni menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pudiera tener derecho y ejercer libremente la presunta víctima.

A los efectos de designar la persona encargada del conocimiento de los asuntos relativos a este Protocolo la empresa aplicará un criterio de idoneidad, teniendo especialmente en cuenta, su experiencia y sus características, relaciones, condiciones, cualidades y habilidades.

1. El Procedimiento requerirá informar por escrito a la Dirección, o al Departamento de Recursos Humanos) sobre la existencia de una situación de violencia de género que se sospeche pudiera estar sufriendo un/a compañera/o de trabajo.

Esta comunicación podrá realizarse directamente por escrito a la Dirección (o al departamento de Recursos Humanos), o bien, a través de la Línea Ética prevista en el Código de Conducta de Votorantim Cimentos.

2. Se identificarán debida y suficientemente al informante y a la persona afectada.

3. Durante la aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor, en concreto:

- El derecho a la intimidad (art. 18.1 CE).
- El derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE.
- El derecho a la igualdad (art. 14 CE).



4. La Dirección o al Departamento de Recursos Humanos) con carácter inmediato y en el plazo máximo de 48 horas, informará a la víctima de los derechos laborales que le asisten y facilitará la información necesaria para que pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico.

5. La Dirección (o el Departamento de Recursos Humanos) hará entrega de una Guía informativa que contiene los recursos legales y administrativos de los que podrá hacer uso como medida de protección.

6. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo por tratarse de trabajadores/as de la misma Empresa, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares.

7. La Dirección (o al Departamento de Recursos Humanos), con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima, o en el plazo máximo de 48 horas desde que hubiera tenido conocimiento de los hechos, en atención a la gravedad de los mismos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, siempre previo consentimiento de la víctima.

8. El procedimiento establecido, no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la Empresa, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso, correspondan.

9. El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por la Dirección (o el Departamento de Recursos Humanos). El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.

10. Si las agresiones proceden de un/a compañero/a de trabajo, procedería que el empresario hiciera uso de su poder disciplinario, despidiendo al autor/a de la conducta (art. 54.c del Estatuto de los Trabajadores/as). Si el agresor o maltratador es el propio empresario, el/la trabajador/a puede solicitar la extinción de su contrato por la vía del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores/as. En ambos supuestos, se podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal regulado en los arts. 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

## CAPÍTULO 9

### Medidas de protección de las víctimas

1. Adoptar las medidas necesarias en el ámbito de la Empresa para salvaguardar sus derechos e intereses, incluyendo medidas cautelares.

2. Informar de los derechos y servicios existentes y a su disposición, así como a sus familiares, siempre y cuando así lo autorice la víctima.

3. Proporcionar medidas de protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente considerados y adoptar desde la Empresa las medidas pertinentes para proteger en su entorno su vida privada.

## CAPÍTULO 10

### Sensibilización

La Dirección se compromete a difundir y promover una cultura de igualdad y no discriminación en la empresa CEMENTOS COSMOS (VOTORANTIM CIMENTOS ESPAÑA), que elimine los estereotipos sobre los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres con vistas a erradicar los prejuicios, costumbres, tradiciones y cualquier otra práctica basada en la idea de la inferioridad de la mujer o en un papel estereotipado de las mujeres y de los hombres.

## CAPÍTULO 11

### Difusión

11.1 El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, entregando una copia del mismo junto con el recibo de abono de salarios correspondiente al mes siguiente a su aprobación, así como mediante su publicación en la intranet de la empresa.

11.2 El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los colaboradores que presten sus servicios para la empresa, ya sea por cuenta propia o bajo la dependencia de otras empresas contratadas y/o subcontratadas, con el fin de que estos lo informen a los trabajadores/as que presten servicios en sus instalaciones.

## CAPÍTULO 12

### Evaluación y Seguimiento

Se realizará una evaluación y seguimiento con carácter anual del objetivo e impacto de este Protocolo.

A estos efectos se designará una comisión encargada de elaborar un informe anual que será objeto de archivo y custodia manteniendo los mismos principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

Es contenido obligatorio del informe anual la referencia expresa a la detección o no de situaciones no previstas en el protocolo, y en consecuencia la necesidad de actualización del mismo. El informe también deberá contener expresamente referencia a la procedencia o no, de modificar o añadir medidas de protección de la víctima que resulten, en todo caso, más favorables que las reguladas en el presente.

## CAPÍTULO 13

### Normativa básica de referencia

- Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, BOE del 31.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
- Ley de Enjuiciamiento Criminal.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul).

En Vigo, a 31 de mayo de 2016.–La Dirección, Jorge Wagner, Consejero Delegado.

## 9. Definiciones

Contenidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 3): 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.

– Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (art. 5): El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, 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 la promoción 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 concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

– Discriminación directa e indirecta (art. 6): Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación 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.

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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

– Acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 7): Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a efectos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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.

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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.

– Discriminación por embarazo o maternidad (art. 8): Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

– Indemnidad frente a represalias (art. 9): 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.

– Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10): Los actos y las causas 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.

– Acciones positivas (art. 11): Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho

respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

– Tutela judicial efectiva (art. 12): 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.

– Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44): Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

– Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (art. 28): El empresario está obligado 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.

– Violencia de género: Se considera víctima de violencia de género a aquel trabajador/a que, a través de procedimiento judicial oportuno, obtenga una sentencia firme en la que se declare la existencia de este tipo de violencia hacia su persona. Si existiera informe del Ministerio Fiscal indicando la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género, sería válido también hasta que se dicte la orden de protección.