

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**12120** *Resolución de 22 de octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Lafarge Cementos, SAU.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Lafarge Cementos, S.A.U. (código de acuerdo n.º 90100041112015), que fue suscrito de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 Empleo 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, 22 de octubre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### PLAN DE IGUALDAD LAFARGE CEMENTOS, S. A. UNIPERSONAL

##### Mayo 13

1. Compromiso de Lafarge Cementos, S.A., Unipersonal, con la igualdad de oportunidades.

Lafarge Cementos, S.A.U. (en adelante Lafarge) tiene clara vocación de proporcionar a sus empleados un entorno de trabajo saludable y seguro, de favorecer el desarrollo de sus conocimientos, habilidades profesionales y responsabilidades individuales basadas en el respeto mutuo, en el reconocimiento de mérito individual y en el compromiso con el desarrollo profesional de las personas teniendo como principio inspirador el fomentar una mayor corresponsabilidad entre hombre y mujeres, así como reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Lafarge tiene un claro y ambicioso compromiso con los temas relacionados con el actual entorno social, apostando por la igualdad y conciliación de todos y cada uno de sus miembros y apuesta firmemente por acometer y desarrollar la implantación de un conjunto de medidas enfocadas a garantizar la incorporación de mujeres en el proceso de integración de su plantilla y aumentar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor que tienen a los roles que ocupen en la organización.

El interés de Lafarge es velar para que todos los aspectos que afecten a las personas que componen su organización estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y sus valores corporativos.

En este marco, la promoción constante de la Igualdad de Oportunidades constituye un eje fundamental en la Gestión del Capital Humano de la compañía.

Lafarge viene trabajando desde hace tiempo entre sus Principios de Responsabilidad Social Corporativa la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En Lafarge estamos convencidos de que tener un equipo diverso y una mentalidad integradora representa hoy día una verdadera ventaja competitiva. «Una empresa que aprovecha y se enriquece con una amplia gama de talentos, pensamientos y estilos, es una empresa que tiene más posibilidades de ser líder».

Para beneficiarse de la Diversidad, una organización necesita tener un entorno integrador donde cada uno se sienta respetado, involucrado y reconocido. Esto nos ayudará a abrirnos a nuevas maneras de trabajar, ganar en flexibilidad, a no excluir a nadie y a contribuir a la imagen de Lafarge interna y externa.

En 1995, los Principios de Acción de Lafarge reconocían la Diversidad como un valor fundamental del Grupo. En los últimos años nuestros equipos son cada vez más diversos en términos de nacionalidades y esto se nota a nivel de alta dirección.

Detalle de % de mujeres en Lafarge España:

	% sobre total plantilla
2012	
Mujeres.....	20,57
Hombres.....	79,43
2011	
Mujeres.....	20,09
Hombres.....	79,91
2010	
Mujeres.....	19,09
Hombres.....	80,91

En las Ambiciones de Sostenibilidad 2020 del grupo, está contemplado tener 35 % de mujeres en posiciones de Senior Management.

Los datos de % de mujeres managers con categorías a partir de HAY 13, de los últimos años, son los siguientes:

	% managers sobre total emp. managers
2012	
Mujeres.....	25,00
Hombres.....	75,00
2011	
Mujeres.....	22,22
Hombres.....	77,78
2010	
Mujeres.....	21,86
Hombres.....	78,14

Lafarge trabaja desde hace tiempo para que estos principios se traduzcan en pautas que rijan naturalmente tanto el comportamiento de las personas que integran la organización, como los procesos que definen las formas de trabajar en la compañía.

Lafarge pone de manifiesto su compromiso ante la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración y aplicación del presente Plan de Igualdad. Este principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual y las derivadas de maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en España, pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas.

La Dirección de Lafarge y los representantes del Comité Intercentros han negociado y acordado este Plan de Igualdad, desde este marco legal, pero también desde el compromiso organizativo.

El Plan de Igualdad de Lafarge Cementos, S.A.U. pretende ser un marco general de actuación para todos sus centros en España, sin perjuicio de otras acciones específicas que se puedan considerar en centros o unidades concretas para las que este Plan será, en todo caso, referencia necesaria.

## 2. Principales conclusiones del diagnóstico de género.

Como paso previo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se encargó a expertos independientes de la mayor solvencia profesional, la realización de un diagnóstico de situación, el cual se concluyó en enero de 2008.

El 24 de enero de 2008, se presenta el Diagnóstico de Igualdad resultante de la investigación llevada en la empresa durante los meses de Octubre a Enero.

Toda esta información de análisis y las conclusiones alcanzadas han sido presentadas a la representación legal de los trabajadores.

Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo mecanismos que permitan formular las propuestas que se integren en el presente Plan de Igualdad, de forma que constituya el conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr, en el ámbito global para el que ha sido diseñado, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

El diagnóstico ha indicado las áreas de actuación en las que es necesario seguir trabajando. Esta necesidad también se refleja en los resultados de la encuesta A Great place to work 2007.

El diagnóstico también ha señalado prácticas en la empresa que se pueden incluir como Buenas Prácticas que fomentan la igualdad de mujeres y hombres.

Estas Buenas Prácticas se van a incluir en el Plan de Igualdad, ya que se van a seguir utilizando.

El resto de acciones propuestas se van a implementar en la empresa paulatinamente, una vez se hayan consensuado con el Comité de Empresa.

Las principales áreas de actuación de este Plan son:

1. Acceso al empleo y contratación.
2. Retribución.
3. Formación, clasificación y promoción.
4. Seguridad y salud en el trabajo.
5. Discriminación por razón de sexo y acoso sexual o por razón de sexo.
6. Imagen de empresa y comunicación.
7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De acuerdo con los resultados del análisis realizado se han obtenido una serie de conclusiones y recomendaciones sobre la situación real de la empresa así como la identificación de áreas que requieren de la puesta en marcha de acciones correctoras y/o impulsoras.

## 3. Plan de actuación: ejes de actuación.

El presente Plan de Igualdad resulta aplicable a todos los Centros de Trabajo de Lafarge en España, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características concretas de cada uno de los Centros.

Los Centros de Trabajo a los que se aplica el presente Plan de Igualdad se encuentran recogidos en el anexo IV.

Se desarrollarán los criterios generales mínimos para la adaptación del presente Plan en todos y cada uno de los Centros de Trabajo de Lafarge en España, en base a las principales áreas de actuación mencionadas en el apartado anterior.

En coherencia con los resultados del Diagnóstico, el Plan de Igualdad de Lafarge se estructura en siete ejes de actuación:

- 3.1 Acceso al empleo y contratación.
- 3.2 Retribución.
- 3.3 Formación, clasificación y promoción.
- 3.4 Seguridad y salud en el trabajo.
- 3.5 Discriminación por razón de sexo y acoso sexual o por razón de sexo.
- 3.6 Imagen de empresa y comunicación.
- 3.7 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Para cada uno de los ejes de actuación se describen:

Objetivos a alcanzar.

Acciones propuestas para conseguir los objetivos marcados.

#### 3.1 Acceso al empleo y contratación.

En el acceso al empleo se han considerado dos aspectos principalmente:

Proceso de reclutamiento para el personal y

El proceso de selección.

Objetivo: Reforzar la objetividad y transparencia de los procesos de reclutamiento y selección y asegurar la igualdad de trato y oportunidades en este ámbito, incorporando mejoras en los procedimientos y realizando las necesarias revisiones y análisis periódicos.

Acciones propuestas:

Definir minuciosamente las características del puesto a cubrir, con los requisitos profesionales y competencias para el mismo. (anexo 1)

Evitar la redacción sexista en cada convocatoria. (anexo 2)

Sensibilizar a las empresas intermediarias de la necesidad de realizar una selección igualitaria.

Utilizar un baremo establecido al principio del proceso para valorar los méritos y puntuación. (anexo 3)

Utilizar en la entrevista un formulario diseñado previamente para que la valoración sea objetiva y no dé lugar a la improvisación.

Utilizar durante la selección un lenguaje no sexista por el que se garantice que no hay una discriminación en las categorías profesionales, evitar con ello la segregación ocupacional (limpiadora, secretaria y jefe de proyecto o director de zona) en sentido horizontal, también conocida como paredes de cristal, situando a las mujeres en ciertas profesiones o ramas de actividad.

Realizar el proceso de selección de manera objetiva para que se puedan valorar y comparar las pruebas realizadas por cada persona, sin que se puntúe ni positivamente ni negativamente el sexo.

Seguir realizando el mismo modelo contractual no discriminatorio para mujeres y hombres.

#### 3.2 Retribución.

La retribución es uno de los aspectos prioritarios según la Ley de Igualdad que debe contemplar un Plan de Igualdad, debido a que la brecha salarial (diferencia porcentual de

salarios medios entre hombres y mujeres) es en España de un 30% de media, oscilando entre unos valores de un 40% y un mínimo de 20%.

Objetivo:

Revisar la política salarial y clarificar conceptos para que cada trabajador/a pueda percibirla como justa y equitativa.

Utilizar mecanismos correctores para que no se incurra en discriminaciones salariales por razón de sexo ante la existencia de multitud de pluses que dificultan la transparencia en la retribución.

Acciones propuestas:

Clarificar y difundir entre el personal la política salarial de la empresa, en todos los casos en que sus retribuciones no estén reflejadas en un convenio colectivo.

Estudiar y comparar objetivamente los salarios entre mujeres y hombres de manera periódica.

Actualizar periódicamente el sistema de clasificación profesional que incluya descripciones y definiciones de funciones correspondientes a la categoría.

### 3.3 Formación clasificación y promoción.

La promoción en la empresa es otro de los pilares de los planes de igualdad, ya que las mujeres sufren en este sentido la segregación vertical o techo de cristal, que en la práctica significa que las mujeres están apartadas de los cargos de responsabilidad.

Objetivo:

Garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.

Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a proporcionar el necesario desarrollo profesional.

Acciones propuestas:

Establecer criterios objetivos para la promoción, eliminando cualquier requisito que pueda encerrar directa o indirectamente factores de discriminación.

Aunque está contemplado en Buenas Prácticas, existe un compromiso del Grupo de ir aumentando el % de mujeres en los cargos de dirección.

Informar a todo el personal de los planes de formación, mejorando la difusión del mismo, ya que se ha detectado que la información no llega bien al personal. Difundir dicha información vía el código de conducta.

Ofrecer formación continua al personal que se encuentra con algún permiso (licencia, excedencia...) y reciclar la formación cuando se reincorporan al puesto de trabajo.

Insertar módulos de igualdad de oportunidades en toda la formación que se imparta en la empresa, e incluirlo en el plan de bienvenida + formación on line.

### 3.4 Seguridad y salud en el trabajo.

En la seguridad y salud en el trabajo es necesario también incluir la perspectiva de género, ya que mujeres y hombres enferman de manera diferente, tanto por sus realidades biológicas como en relación a los riesgos del trabajo. Las mujeres sufren una paradoja y es que viven más pero tienen peor salud.

Objetivo:

Consolidar la importancia que tiene para la empresa la seguridad y salud y seguir incidiendo en este aspecto.

## Acciones propuestas:

Proteger especialmente a las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, para que no sufran riesgos innecesarios

Realizar las revisiones médicas anuales, con pruebas generales pero también pruebas específicas para hombres y mujeres en función de las posibles enfermedades que pueden afectar a cada colectivo. Por ejemplo, pruebas ginecológicas de detección de cáncer de mama y de útero.

### 3.5 Discriminación por razón de sexo y acoso sexual o por razón de sexo.

La Ley de Igualdad hace referencia explícita a estos aspectos en los artículos 6 y 7, en los que realiza una definición de cada uno.

La Ley recoge en el artículo 6 la discriminación y distingue entre:

**Discriminación Directa:** 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. Es una práctica poco frecuente y fácilmente detectable.

**Discriminación Indirecta:** 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. Esta práctica es más habitual, y difícil de detectar.

En el artículo 7 se recoge el acoso sexual o acoso por razón de sexo:

**Acoso sexual:** 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.

**Acoso por razón de sexo:** 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.

## Objetivo:

Implementar un protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por razón de Sexo.

Garantizar la eliminación de posibles situaciones de Acoso Sexual o por razón de Sexo.

## Acciones propuestas:

Evitar cualquier conducta discriminatoria ya sea directa o indirectamente en la empresa, en todos los ámbitos (salarial, promoción....)

Implantar medidas preventivas respecto al acoso.

Incluir una figura que canalice los casos de acoso sexual o moral, con conocimientos de igualdad para resolver los posibles conflictos.

Realizar formación en este sentido al personal para que se comprenda la dimensión del acoso.

Ver Anexo 6.—Protocolo de Actuación en caso de acoso

### 3.6 Imagen de empresa y comunicación.

Para conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres hay que eliminar las desigualdades que aún existen en todos los ámbitos de la vida, y especialmente en el apartado de imagen y comunicación.

**Objetivo:**

Utilizar un lenguaje inclusivo en la redacción de documentos, programas, proyectos, etc., especialmente de aquellos que se elaboran para la difusión y comunicación y reforzar el uso de imágenes igualitarias.

**Acciones propuestas:**

En relación a la comunicación interna:

Eliminar el uso del lenguaje sexista en los documentos y comunicados internos.

Equilibrar las imágenes, entrevistas y en general, las apariciones de las mujeres en las revistas o medios de difusión de la empresa.

Introducir la igualdad de oportunidades en los mensajes, grupos de trabajo, etc., haciendo por ejemplo referencia al plan de igualdad.

Establecer un buzón de sugerencias para que el personal pueda aportar ideas o mejoras en la empresa en relación con la Igualdad de Oportunidades.

En relación con la comunicación externa:

Eliminar el lenguaje sexista en las comunicaciones y en la publicidad

Utilizar imágenes igualitarias en la publicidad para romper los estereotipos sexistas

Incluir en la publicidad la realización del plan de igualdad, como muestra de que la empresa es responsable y tiene sensibilidad respecto de la igualdad de oportunidades.

### 3.7 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es uno de los grandes retos de la sociedad española en el presente y futuro próximo y se lleva trabajando en políticas de conciliación para corregir estas desigualdades desde hace tiempo en todos los ámbitos de la sociedad:

La conciliación es un problema social, no es «solo para mujeres», y por tanto, cada agente responsable (empresas, administraciones y personas) debe aportar su grano de arena.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral buscar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral para todas las personas, de manera que se equilibren los tiempos y esfuerzos entre los sexos y la corresponsabilidad entre el ámbito productivo y el reproductivo.

**Objetivo:**

Contribuir a fomentar la corresponsabilidad y a alcanzar la igualdad plena y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de una serie de medidas que propicien la posibilidad de conciliar las obligaciones personales y familiares con las laborales, garantizando, en todo momento, la igualdad de trato y oportunidades a nivel profesional, y la necesaria sensibilización en esta materia.

**Acciones propuestas:**

Actuaciones de sensibilización.

Divulgación del Plan en la empresa.

Actuaciones de ordenación de tiempos.

Realizar los cursos de formación en horario laboral.

Implantar en la empresa las reuniones de trabajo en horario de mañana, en la medida de lo posible.

Actuaciones de ampliación de permisos legales, siempre que se compense con mejoras de productividad:

Permisos establecidos por ley de maternidad.  
Permisos establecidos por ley de paternidad.  
Tiempo de lactancia  
Las excedencias o licencias existentes por diferentes motivos

#### 4. Implantación.

Con fecha 14 de mayo de 2008 se presentó el Diagnóstico de Igualdad, resultado del análisis llevado a cabo en Lafarge Cementos entre octubre de 2007 y enero de 2008 con motivo de la aprobación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo sobre Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, adquiriéndose el compromiso a partir de esa fecha de crear el Plan de Igualdad.

Las fases para la implantación del Plan de Igualdad son las siguientes:

##### 1.ª Diagnóstico de la situación:

Análisis de la información recabada a través del diagnóstico.  
Análisis de la situación de empresa con relación a:

Estrategia de igualdad, analizando la labor de sensibilización interna de la empresa y comunicación tanto exterior como interior.

Acceso al empleo y forma de contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, retribución, conciliación entre vida laboral, personal y profesional.

Situaciones de riesgo en el trabajo para la mujer y acoso.

##### 2.ª Diseño del plan de igualdad:

Definición de todos los objetivos a alcanzar.  
Estudio de las medidas a adoptar.  
Definición de los indicadores de medición y seguimiento de los datos.  
Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.  
Actualización y adaptación del protocolo de actuación por acoso.  
Calendario de las acciones.

##### 3.ª Implantación del plan de igualdad:

Implantación del Plan de Igualdad.  
Seguimiento de los Indicadores de gestión y seguimiento de cada una de las acciones propuestas por el Plan.  
Detección y corrección de errores posibles en las iniciativas de igualdad.

##### 4.ª Evaluación del plan a través de los resultados:

Análisis y evaluación de los resultados obtenidos.  
Mantenimiento de reuniones periódicas cada seis (6) meses para analizar y adoptar las acciones oportunas. Se canalizarán a través de la Comisión de Igualdad del Plan.  
Elaboración anualmente de un dossier donde se actualizaran los principales datos presentados en cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos.

Posibles acciones de mejora del Plan de Igualdad.

##### 5. Evaluación e indicadores de la ejecución del plan de igualdad.

Una vez decididas las actuaciones y las acciones a implementar se debe realizar un seguimiento del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

Con objeto de evaluar esa implementación, se establecen varios indicadores de gestión y seguimiento de las principales áreas de actuación de este Plan.

Anualmente se actualizaran los principales datos presentados en cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos.

Se podrán establecer acciones de mejora del Plan a partir de los resultados de las evaluaciones realizadas.

Acceso al empleo y contratación:

Número de candidatos y candidatas por puesto.  
Número de entrevistas realizadas para cada puesto de trabajo.  
Seguimiento y evolución de las cifras de hombres y mujeres incorporados.

Retribución:

Se realizará el seguimiento de los rangos salariales y extrasalariales por colectivos, en los distintos niveles y áreas para analizar la evolución interna de las posibles diferencias.

Formación, clasificación y promoción:

Número de mujeres y hombres en programas de formación.  
Horas de formación impartidas por tipo de formación.

Seguridad y salud en el trabajo:

Adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos.

Número de acciones correctoras implementadas.

Discriminación por razón de sexo y acoso sexual o por razón de sexo:

Número de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, y de acoso moral o mobbing recibidos.

Resultados de los procesos de investigación.

Imagen de empresa y comunicación:

Seguimiento del conocimiento y percepción de la plantilla sobre el Plan de Igualdad a través del Comité Intercentros.

Número de acciones de sensibilización en materia de igualdad y su participación.  
Grado de respeto y sensibilización medido a través de la percepción de la plantilla.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Número de personas con reducción de jornada por guarda legal.  
Número de personas con excedencia por razones familiares.  
Grado de utilización de medidas indicativas de una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito privado: disfrute de permisos, excedencias por guarda legal, maternidad, paternidad, reducciones por guarda legal.

Número de horas de formación de personas con reducción de jornada por guarda legal y por tipo de formación.

Solicitudes de cambio de puesto de trabajo por motivos de conciliación.

6. Creación de la comisión permanente de igualdad.

Objetivo:

El 10 de marzo de 2009, con el objetivo de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se crea la Comisión Permanente de Seguimiento del Plan de Igualdad de Lafarge Cementos, S.A.U.

**Funciones:**

Hacer un seguimiento de los avances del Plan de Igualdad mediante revisión periódica del desarrollo de las acciones previstas en el Plan de Igualdad.

Proponer ajustes posibles o mejoras al Plan de Igualdad en función de las evaluaciones realizadas, nuevas necesidades detectadas y/o dificultades en la ejecución de las acciones planteadas.

Conseguir un documento dinámico sujeto a actualizaciones.

Participar en el desarrollo de las acciones y colaborar en la implantación de las mismas, en la medida que se requiera.

**Constitución:**

Está constituida por:

Nombrados por la Dirección de la Empresa: 2 miembros.

Nombrados por los representantes de los trabajadores: 5 miembros:

- Secretario Comité Intercentros
- Representantes Comité Intercentros:

Montcada (1).  
Villaluenga (1).  
Sagunto (1).  
Madrid (1).

Las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento actuarán como interlocutores en su Centro en las cuestiones relacionadas con el Plan de Igualdad.

Los miembros de la Comisión pertenecientes al Comité de Intercentros realizarán distintas sugerencias de acciones que pueden contribuir a enriquecer el plan de acción previsto. Se estima que esas sugerencias se deben elevar a los comités y órganos de la empresa adecuados para su consideración y, en su caso, aprobación.

Acerca de la planificación, se acuerda mantener informados a los miembros de la comisión de seguimiento vía correo electrónico de los avances que se vayan produciendo hasta que tenga lugar la siguiente reunión.

La Comisión se reunirá con una periodicidad semestral.

Representantes Empresa

Representantes Comité Intercentros

**ANEXO 1****Convocatorias de empleo***Convocatorias de empleo*

Para una redacción no sexista en las convocatorias de empleo, ya sea para nuevas incorporaciones o para promociones internas, es necesario seguir las siguientes pautas:

Solicitar información haciendo referencia al título y no a la persona – Ejemplo: se solicita una persona Licenciada en Derecho o en Ingeniería de Caminos, o directamente se solicitan las siguientes formaciones: Ingenierías de Caminos, Obras o Licenciaturas en Derecho, Psicología...

No se solicita un Licenciado, se solicita personal con la siguiente formación: licenciatura en ..., ingeniería en ...

No solicitar requisitos asignados tradicionalmente a los hombres: dotes de mando, disponibilidad horaria...

En la oferta, explicar más las condiciones no solo económicas, sino beneficios sociales e incluso el Plan de Igualdad.

*Modelo de oferta de empleo*

## RESPONSABLE DE ÁREA

Fecha de la oferta....  
Nombre de la empresa....  
Ubicación:  
Población: Gerona  
Provincia: Gerona  
País: España  
Descripción:  
Puesto vacante: Responsable de Área Gerona  
Categoría: Comercial y Ventas  
Subcategoría: Comercial  
Departamento: División Hormigón  
Nivel: Empleado/a  
N.º vacantes: 1  
Descripción de la Oferta: Empresa multinacional líder del sector precisa para su división del hormigón una persona responsable de área para Gerona. En dependencia de la persona responsable de zona, se encargará de realizar la gestión comercial de un centro de producción, también se encargará del control de los procesos de ese centro en materia de calidad, servicios y personal adscrito al mismo.  
Salario fijo, importantes ventajas sociales.

Requisitos:  
Estudios mínimos: Ingeniería Técnica  
Experiencia mínima: No requerida  
Requisitos mínimos: Buscamos una persona Titulada Superior/Media en Obras Públicas, construcción, Minas, Químicas...  
Carnet de conducir y vehículo propio  
Requisitos deseados: Se valorará conocimientos de inglés  
Contrato:  
Tipo de contrato: De duración determinada  
Duración: 6 meses + indefinido  
Jornada laboral: Completa

## ANEXO 2

**Lenguaje no sexista**

Nuestra lengua no es sexista, lo es el uso que se hace de ella. Si tenemos en cuenta que la principal herramienta de comunicación de las personas es el lenguaje, es de gran importancia aprender a expresarse usando un lenguaje no sexista, adaptándose a los tiempos actuales en los que la mujer se está incorporando a todas las parcelas de la vida.

Según el diccionario de la RAE, «sexismo» significa: discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro.

La relación entre lenguaje y sexo puede concebirse en dos sentidos(1):

(1) Manual de lenguaje administrativo no sexista. Asociación de Estudios Históricos sobre la mujer (Universidad de Málaga) y Área de Mujer del Ayuntamiento de Málaga. Antonia M. Medina Guerra, Marta Ayala Castro, Susana Guerrero Salazar. 2002

En lo que respecta al empleo de la lengua condicionado por la identidad sexual de quien habla (por ejemplo el usar tacos ha estado mal visto en boca de mujeres y no de hombres).

En lo que se refiere al tratamiento discriminatorio de las mujeres en el discurso, o en lo que es lo mismo, en determinadas construcciones o mensajes, ya sea por el término utilizado o por la manera de construir la frase.

Por tanto se comete sexismo lingüístico debido a la forma y no al fondo, es decir, debido a las palabras o estructuras elegidas.

A continuación se plantean unas pautas gramaticales para intentar corregir el lenguaje sexista.

1. Evitar el relativo que precedido de artículo masculino el/los, utilizando quien o persona.

Ej. El que acepte la propuesta... (NO)/ Quien acepte la propuesta... (SI)/ La persona que acepte la propuesta... (SI)

2. Sustituir los indefinidos uno/s, todo/s y alguno/s por persona o el procedimiento igualitario conveniente.

Ej. Unos o Algunos optaron por no acudir a la convocatoria... (NO)/ Unas personas optaron por no acudir a la convocatoria... (SI)

Ej. Todos deberán presentar la tarjeta de identificación... (NO)/ Todos y todas deberán presentar la tarjeta de identificación... (SI)/ Se tendrá que presentar la tarjeta de identificación... (SI)/ Es necesario presentar la tarjeta de identificación... (SI)

3. Profesiones y oficios:

Feminización de términos -o masculino/a femenino:

Arquitecto/ Arquitecta.  
Técnico/ Técnica.  
Agrónomo/ Agrônoma.

Terminación en -or, femenino en ora:

Director/ Directora.  
Interventor/ Interventora.  
Traductor/ Traductora.

Terminación en -ero femenino en -era:

Ingeniero/ Ingeniera.  
Banquero/ Banquera.  
Fontanero/ Fontanera.

Terminación en -airo femenino en -aira:

Bibliotecario/ Bibliotecaria.  
Funcionario/Funcionaria.  
Empresario/Empresaria.

Terminación en -ente femenino en -enta:

Presidente/Presidenta:  
Regente/Regenta.  
Dependiente/Dependiente.

Invariable utilizando artículo el/la, acabados en –ante, -ista, - ta, -tra:

El la delineante, el-la cantante.  
El la periodista, el-la dentista.  
El la terapeuta, el-la psiquiatra.

Acabados en –l, algunos se ha creado un femenino añadiendo –a y otros se sigue manteniendo una forma de masculino y femenino sin razón que lo justifique.

Se mantiene igual albañil, coronel, cónsul, fiscal, industrial  
Se hace femenino concejal-concejala, edil-edila, oficial-oficiala, bedel-bedela

Acabados en –e cada palabra ha adoptado una solución

Conserje-conserje, jefe-jefa, alcalde-alcaldesa

4. Genéricos. Uso de sustantivos genéricos que designan a personas de ambos sexos: criatura, persona, personaje, víctima, ser.

5. Colectivos. Siempre que sea posible se deben utilizar sustantivos colectivos para evitar la ambigüedad del masculino genérico: alumnado (SI)/los alumnos (NO), ciudadanía (SI)/los ciudadanos (NO), descendencia (SI)/los descendientes (NO), funcionariado (SI)/los funcionarios (NO), profesorado (SI)/los profesores (NO).

6. Desdoblamientos. Se opta por esta opción cuando no se encuentra otro recurso, ya que lentifica la expresión: las mujeres y los hombres, los niños y las niñas, las hijas y los hijos...

7. Barras. En impresos, formularios, tablas, se utilizan las barras por la falta de espacio. La arroba no es un signo lingüístico, por lo que aunque se ha puesto de moda, no es lo más adecuado.

Ej. Datos del trabajador/a. Nº de hijas/os. Desempleados/as

8. Omitir determinante ante sustantivos de forma única.

Ej. Los periodistas y los estudiantes asistirán al acto de clausura (NO)  
Periodistas y estudiantes asistirán al acto de clausura (SI)

9. Emplear determinantes sin marca de género. Cada o Cualquier en lugar de todos, quien/quienes en lugar de el/los que.

Ej. Todos los representantes de los distintos departamentos (NO).

Cada representante de los distintos departamentos (SI).

Ej. Los que se inscriban en el curso recibirán el título correspondiente.

Quienes se inscriban en el curso recibirán el título correspondiente.

## ANEXO 3

### **Baremación convocatoria empleo**

#### *Baremación convocatoria de empleo*

Con el fin de poder realizar los procesos de selección de la manera más objetiva posible y cumpliendo el Plan de Igualdad de la Empresa, se propone un modelo de baremación que se acuerde a priori y se adapte a cada proceso selectivo en función de los méritos requeridos.

De modo general se valorara por un lado el currículum de la persona y por otro el proceso selectivo, que generalmente es una entrevista.

Fases del proceso:

1. Currículum. La baremación del currículum debe obtener un mínimo de 5 puntos, para pasar a la siguiente fase. La puntuación máxima del currículum será de 10 puntos.
2. Entrevista. La puntuación máxima de la entrevista será de 2 puntos.

El proceso tendrá como máximo un total de 12 puntos.

A continuación se presenta un ejemplo de proceso selectivo.

Plaza ofertada. Responsable de Área.

Requisitos mínimos de las personas aspirantes.

Diplomatura

Baremo:

Requisitos imprescindibles para superar la fase de baremación de currículum:

Titulación media o superior.

Obtener una puntuación mínima total en currículum de cinco (5) puntos.

Titulación académica (máximo 2,5 puntos).

Titulaciones preferentes:

Ingeniería de Obras Públicas.

Puntuación: 2,5 puntos

Ingeniería de Minas.

Puntuación: 2,5 puntos.

Ingeniería de Químicas.

Puntuación: 2,5 puntos

Diplomaturas o Ingenierías Técnicas.

Puntuación: 2 puntos.

Formación complementaria (máximo 2 puntos).

Masters, cursos... etc., en materias relacionadas con: Las propias del puesto.

Puntuación: 0,1 puntos por cada 30 horas formativas.

Experiencia profesional: (máximo 5 puntos).

La experiencia profesional deberá acreditarse a través de certificación oficial de vida laboral actualizada.

Por cada periodo de seis meses realizando tareas directamente relacionadas con el puesto ofertado.

Puntuación: 0,2 puntos por cada mes.

Por cada periodo de seis meses realizando tareas indirectamente relacionadas con el puesto ofertado.

Puntuación: 0,05 puntos por cada mes (máximo 2 puntos).

Otros méritos: (máximo 0,5 puntos).

Título de Inglés certificado.

Puntuación: 0,25 puntos.

Título de otro idioma además de Inglés.

Puntuación: 0,15 puntos.

Conocimientos de Informática

Puntuación: 0,25 puntos.

Entrevista: (máximo 2 puntos)

A la fase de entrevista pasaran las personas que hayan obtenido un total de mínimo 5 puntos en la baremación del curriculum.

## ANEXO 4

### Centros de trabajo

Centros de Trabajo:

Fabrica de Montcada.  
Fábrica de Villaluenga.  
Fábrica de Sagunto.  
LTC.  
Oficinas centrales.

## ANEXO 5

### Buenas prácticas de la empresa

Buenas Prácticas en la empresa:

El Diagnóstico llevado a cabo en Lafarge Cementos, S.A.U. también ha señalado prácticas en la empresa que se pueden incluir como buenas prácticas que fomentan la igualdad de mujeres y hombres.

Estas Buenas Prácticas se van a incluir en el Plan de Igualdad, ya que se van a seguir utilizando.

Acceso al empleo y contratación:

Contratación indefinida para todo el personal que vaya a ocupar puestos estables de la organización.

Formación clasificación y promoción:

Folleto de Responsabilidad Social 2012. Como se señalaba en el diagnóstico, en este folleto el grupo presenta el siguiente texto: «La cantidad de cargos directivos ocupados por mujeres en el Grupo Lafarge es demasiado baja. Sin duda, nuestro reto en esta materia es alcanzar un 15% de ocupación femenina en puestos directivos para 2008». Esto significa que el Grupo apuesta por acciones positivas en este sentido.

Utilizar un sistema de clasificación profesional claro, en el que se especifiquen los requisitos y funciones de cada puesto, junto a la categoría profesional dentro del organigrama de la empresa.

Informar de las vacantes existentes, explicando la cualificación requerida para el puesto con independencia de su sexo y situación familiar.

Realizar la formación en horario laboral.

Plan de desarrollo individual para aquellas personas no sujetas a Convenio Colectivo mediante diferentes entrevistas a lo largo de un año para ver cómo se va desarrollando la carrera, adaptando la misma a las necesidades de la persona en tiempo y forma.

Buenas Prácticas en la empresa:

Flexibilización de horarios en los centros en los que se puede, por ejemplo, en oficinas: flexibilidad en la entrada y salida, jornada continua.

Ayudas a personas dependientes.

Ayudas para guardería.

## ANEXO 6

### **Protocolo de actuación en caso de acoso**

#### *Protocolo de actuación en caso de acoso*

Vías para comunicar un caso de discriminación o acoso:

Departamento de RRhh.

Comité de empresa.

Teléfono Ético del Grupo (Gratuito y Confidencial): 00 800 11 44 55 99.