

PLAN DE IGUALDAD
2023-2026
CMP AUTOMOTIVE GROUP
S.L.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	2
2. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	3
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	4
4. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	5
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	24
6. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS	26
FICHAS DE MEDIDAS POR EJES	32
7. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES	62
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	67
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	69

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de **planes específicos de igualdad** en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad de CMP Automotive Group S.L.** (en adelante, CMP AG).

CMP Automotive Group somos un grupo que diseña y fabrica sistemas de antivibratorios, sistemas de estanqueidad, ensamblajes de módulos y compuestos plásticos para recubrimientos de cables para automoción. A partir de nuestra larga experiencia y nuestro continuo desarrollo, suministramos a nuestros Clientes las mejores soluciones funcionales, fiables y respetuosas con el medio ambiente para aplicaciones en cualquier parte del mundo estando presentes en Asia, América, Europa y África.

Como resultado de nuestra evolución CMP Automotive Group es ahora un grupo consolidado como organización global en el que trabajan más de 1200 profesionales en todo el mundo, que cuenta con plantas productivas repartidas en 3 continentes y Centro Técnicos altamente cualificados y con presencia internacional.

CULTURA DE LA EMPRESA

Misión

Nuestros productos se diseñan a partir de los requerimientos que el cliente nos hace llegar y que nosotros marcamos como objetivos primordiales para ofrecer soluciones eficientes y nuevas

propuestas. Desde el inicio de la historia del grupo en 1967, transmitimos la ilusión y ganas de superación a todo nuestro grupo de trabajo, de modo que el desarrollo y fabricación de productos competitivos que aseguren la calidad y confort del usuario final, sea una tarea gratificante. Con todo ello conseguimos nuestro objetivo a largo plazo, crecimiento y expansión de la mano de nuestros clientes manteniendo un desarrollo económico y social sostenible.

Visión

Alcanzar puesto relevante en el panel de proveedores de los distintos OEM y otros clientes por nuestra competitividad y capacidad de adaptación en cualquier localización.

Valores

Nuestra estrategia de expansión apoyada en sinergias con el grupo empresarial viene determinada por la satisfacción de nuestros clientes, acompañándolos en el viaje a nuevas localizaciones para la fabricación de plataformas globales. Gracias a esta diversificación, ofrecemos una integración multicultural estableciendo el respeto como base de la comunicación entre nuestro equipo humano ante objetivos comunes. Creemos que la formación de nuestro equipo condiciona el buen hacer del grupo, siendo éste un elemento estratégico, por ello apoyamos el continuo aprendizaje ofreciendo un plan laboral adaptado a las aspiraciones de cada empleado.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Empresa familiar que se ha vuelto multinacional. Tiene desarrollada una política ética donde se exponen los funcionamientos básicos de la compañía. A todo el personal se les da formación sobre la política cuando se incorporan, la tienen en los tableros. Hay un centro especial de empleo como parte de la RSC.

2. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, la Dirección de la empresa **CMP AG** firmó un **Compromiso con la Igualdad** el 07 de Marzo de 2021, así como conformó una **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, compuesta por 4 personas: 2 en representación de la plantilla y 2 en representación de la empresa.

En representación de la empresa:

- Yolanda Ranedo
- Ana Isabel Lafuente

En representación de las trabajadoras y trabajadores:

- Jose Ignacio Alfaro
- Francisco Sanz

Entre las funciones que tiene la Comisión, se encuentran:

1. Negociar medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre personas trabajadoras, así como diseñar el Plan de Igualdad de la empresa, el cual será acordado entre la representación de la parte social y la parte empresarial.
2. Proponer acciones positivas que sirvan para la correcta aplicación de políticas de igualdad en el seno de la empresa. Establecer los objetivos para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre personas trabajadoras, a partir del resultado de los datos del diagnóstico, y propuesta de acciones con plazos estimados para realizarlas.
3. Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima involucración del conjunto de la plantilla.
4. Al objeto de desarrollar la ley, la Comisión Negociadora será el ámbito para negociar el Plan de igualdad.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión Negociadora se reúne las veces que sean necesarias, levantando acta de cada reunión. La Comisión ha contado, para la realización del diagnóstico y plan de igualdad, con **asesoramiento externo** especializado de Page Consulting.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

En cumplimiento de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, los objetivos y medidas acordadas en este documento por CMP AG alcanzarán a la **totalidad de la plantilla de la empresa**, ubicada en **un único centro de trabajo**, situado en la calle Naval 7, de La Rioja.

Se determina para ello un plazo de **vigencia de 4 años: 2023-2026**.

4. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

PERFIL DE LA PLANTILLA

Distribución de la plantilla

A lo largo del año 2021, **69 personas** han trabajado para CMP AG, de las cuales 51 son hombres y 18 son mujeres. Esto representa unos porcentajes del 74% y del 26%, respectivamente, por lo que, nos encontramos ante una **empresa masculinizada**, pues los hombres superan el umbral del 60% de representación, tal y como recoge la LO 3/2007¹.

Centros de trabajo y convenios

La plantilla de CMP AG se ubica en un único centro de trabajo, situado en la calle Naval 7, de La Rioja. A todo el personal aplica el mismo convenio, el Convenio Colectivo general de la industria química.

Edad

La **edad promedio** del personal durante el año 2021 es de **45,07 años**, siendo 1,45 años más elevada entre las mujeres.

Por **grupo profesional**, la media de edad más joven en los hombres la encontramos en el Grupo 3, al haber solo un trabajador con 25 años de edad, frente a los 44 años de media de las 4 las mujeres. En el caso de las trabajadoras, la media de edad más joven se sitúa en el Grupo 5, con 40 años, frente a los 45 años de media de los trabajadores.

Las edades más avanzadas las encontramos en los Grupos 7 y 8, con 55 y 56 años de media en ambos sexos.

Por **rangos de edad**, la mayor concentración tanto de hombres como de mujeres se produce en el rango de 45-55 años, con 19 empleados y 12 empleadas. En términos relativos, esto supone que el 37,25% de la plantilla masculina y el 66,67% de la femenina se encuentran en este rango de edad.

¹ Según la Disposición Adicional Primera de la LO 3/2007, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Antigüedad

A fecha 31 de diciembre de 2021, la **antigüedad promedio** de la plantilla se sitúa en los **13,93 años**, lo que demuestra una elevada estabilidad en la empresa. Por sexos, la antigüedad es ligeramente superior entre los hombres.

Por **grupo profesional**, la antigüedad más elevada se sitúa en el trabajador del Grupo 8, con 30 años. Entre las mujeres, concentran la mayor antigüedad las trabajadoras del Grupo 4, con 21,5 años en la empresa, frente a los 10,7 años de antigüedad de los trabajadores.

Por **rangos de antigüedad**, la mayor concentración de plantilla femenina y masculina se produce en el rango de **15 a 25 años** (29% de personas).

Nivel de Estudios

Cerca de la mitad del personal en CMP AG posee estudios de Licenciatura: 24 hombres y 10 mujeres, lo que en términos relativos se traduce en un 47,06% de la plantilla masculina y un 55,56% de la plantilla femenina.

En proporción al conjunto de su sexo, las mujeres poseen un nivel de estudios más elevado que los hombres: el 83,33% de la plantilla femenina superan el nivel de diplomatura, frente al 76,4% de los hombres.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

La Representación Legal de los/as Trabajadores/as en CMP AG se encuentra masculinizada al 100% con 5 hombres y ninguna mujer.

CONCLUSIONES PERFIL DE LA PLANTILLA

PUNTOS FUERTES
Toda la plantilla se rige bajo el mismo Convenio Colectivo, por lo que aplican las mismas condiciones.
El promedio de edad de la plantilla es similar en hombres y mujeres. En ambos casos coincide mayor edad media en grupos profesionales más elevados.
El promedio de antigüedad es similar en hombres y mujeres.
El nivel de estudios de las mujeres es, proporcionalmente a sus plantillas, superior al de los hombres.

PUNTOS DE MEJORA

Empresa masculinizada con un más de un 70% de hombres. Se recomienda seguir incorporando más mujeres en la empresa, a fin de equilibrar la plantilla en los próximos años.

La Representación de los/as trabajadores/as se encuentra masculinizada al 100%. Se recomienda equilibrar este órgano a fin de que exista una representación de mujeres proporcional a su presencia en la empresa.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Distribución por divisiones funcionales

De acuerdo con el XX Convenio colectivo general de la industria química, cada uno de los Grupos Profesionales se clasifican dentro de las divisiones orgánicas funcionales. Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- Producción.
- Mantenimiento.
- Servicios.
- Investigación y laboratorios.
- Administración e informática.
- Comercial.

Asimismo, según el Convenio General de la Industria Química, la clasificación de los grupos profesionales va del grupo 0 al grupo 8.

De los 6 grupos profesionales presentes en CMP AG, el que concentra mayor proporción de plantilla es el G-5, con un total de 35 personas trabajadoras: 26 hombres y 9 mujeres. Estas cifras representan a la mitad de la plantilla masculina y femenina. La presencia femenina es superior a la masculina en el G-3, ya que concentra al 22,22% de mujeres, frente al 1,96% de hombres. En este grupo se sitúan las categorías de Auxiliar o Secretaria. Por el contrario, el peso de los hombres en los dos grupos superiores (G-7 y G-8) es mayor que el de las mujeres, y en estos grupos se emplean los cargos de Responsables de Departamento y CEO, por lo que estos datos demuestran cierta segregación vertical en la plantilla.

La **composición** de cada grupo profesional por sexo refleja una feminización del grupo inferior de la escala jerárquica (G-3), frente a una masculinización de los grupos superiores.

Puestos de trabajo

De acuerdo a los datos aportados por CMP AG, durante el año 2021 el personal se ha distribuido en **53 puestos de trabajo** diferentes, 43 de ellos ocupados exclusivamente por un hombre o por una mujer.

El puesto que concentra mayor volumen de personal es el de **Técnico SAP**. En proporción a su plantilla, en él se emplea el 16,67% de las trabajadoras, frente al 3,92% de los trabajadores. Le siguen en volumen de plantilla los puestos de **Técnico de Industrialización y Delineante**, ambos ocupados exclusivamente por hombres. La mayoría de puestos de responsabilidad están ocupados por un hombre, con excepción de la Responsable de Laboratorio y la Responsable de RRHH.

Existe una tendencia hacia la segregación horizontal de determinadas posiciones dentro de la organización, ya que la mayoría de los puestos administrativos, auxiliares, de laboratorio o de Recursos Humanos, están ocupados por mujeres; mientras las posiciones de ingeniería están ocupadas por hombres.

Departamentos

La plantilla de CMP AG se distribuye en **14 departamentos**, siendo el de **Finanzas** el que concentra mayor número de personas, con 12 trabajadores/as (17,39%); seguido de **D+D**, con 10 trabajadores/as (14,49%); e **Industrialización**, con 9 personas.

La **composición** por sexo de cada departamento muestra una presencia equilibrada de mujeres y hombres únicamente en el departamento de Compras, con 3 hombres y 3 mujeres. Con excepción de DPV y RRHH, que se encuentran feminizados, el resto de departamentos se encuentran masculinizados en mayor porcentaje que el global de la plantilla.

CONCLUSIONES CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

PUNTOS FUERTES
El Grupo Profesional 5 concentra de forma equitativa a la mitad de la plantilla masculina y a la mitad de la plantilla femenina.
Los puestos de Ingeniero de prácticas I+D, Técnico de Proyectos y Técnico SAP tienen una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en el departamento de Compras.

PUNTOS DE MEJORA

Existencia de segregación horizontal y vertical en la empresa. Los puestos administrativos se encuentran feminizados, mientras los puestos de ingeniería se encuentran masculinizados. Además, los puestos de mayor responsabilidad se encuentran ocupados por hombres. Se recomienda equilibrar la plantilla tanto a nivel funcional como vertical, promoviendo la incorporación y promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

Existe una gran dispersión de puestos de trabajo. La mayoría de ellos son unipersonales, por lo que no es posible realizar una comparación entre mujeres y hombres.

Existencia de departamentos con presencia únicamente masculina o femenina, lo que acentúa la segregación horizontal en la Compañía.

CONDICIONES DE TRABAJO

Tipología contractual

Según los datos analizados, la plantilla de CMP AG durante el año 2021 se distribuye en **8 situaciones contractuales** diferentes:

- 100: indefinido tiempo completo ordinario.
- 130: indefinido tiempo completo – discapacitados.
- 420: duración determinada tiempo completo – prácticas.

Prácticamente la totalidad de la plantilla de CMP AG se encuentra contratada de manera indefinida a tiempo completo (92,75% del personal). El resto se encuentra dividida en contratos en prácticas y una mujer con contrato indefinido - discapacidad. El peso de la temporalidad es similar en hombres y mujeres.

Jornada laboral / Horario de trabajo

De acuerdo a lo que establece el XX Convenio General de la Industria Química, las personas afectadas por éste, tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.752 horas de trabajo efectivo, aunque se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para las personas trabajadoras.

La totalidad de la plantilla masculina trabaja a jornada completa, frente a un 83% de plantilla femenina. 3 mujeres tienen reducida su jornada por cuidado de hijos/as: 2 de ellas trabajan al 81,25% de jornada, mientras que la tercera tiene reducción del 50%.

Distribución de la plantilla por horario de trabajo

En CMP AG el horario de trabajo que realiza la mayoría de la plantilla es **partido** (90% del personal). El otro 10% restante tiene un **horario a turnos** o combina **partido y a turnos**.

Por sexos, la totalidad de las mujeres realiza un horario partido, frente a un 86,27% de los hombres. Los trabajadores se distribuyen entre esta modalidad de horario y el trabajo a turnos.

Horas extraordinarias

A lo largo del año 2021, únicamente se han registrado 5 personas que hayan realizado horas extraordinarias, todas ellas hombres.

Salud laboral

La empresa cumple con la norma ISO 45001 de Sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo y, cuenta en la actualidad con documentación relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales. Se han realizado las evaluaciones de los puestos desde una perspectiva de género.

En materia de salud laboral y desde una perspectiva de género, el convenio colectivo de aplicación contempla la **Suspensión del contrato para trabajadoras víctima de violencia de género y licencias sin sueldo**.

Desconexión Digital

Dentro del convenio colectivo de aplicación, se establece que, con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas.

Bajas IT

Del total de la plantilla de CMP AG, el 31,88% ha causado alguna baja a lo largo del año 2021. Por sexos, el 22,22% de las mujeres y el 35,29% de los hombres ha tenido alguna baja.

Del total de bajas, el 81,82% se han producido por **Enfermedad Común**, y el resto por Enfermedad y Accidente. Este último caso solo se ha dado entre los hombres.

CONCLUSIONES CONDICIONES DE TRABAJO

PUNTOS FUERTES
Prácticamente toda la plantilla de CMP AG se encuentra contratada de manera indefinida.
La mayoría de la plantilla trabaja en horario partido, tanto hombres como mujeres.
En materia de salud laboral, se han realizado las evaluaciones de los puestos desde una perspectiva de género.
PUNTOS DE MEJORA
Las únicas jornadas reducidas por cuidado de hijos/as han sido cogidas por mujeres. Se recomienda revisar la política de flexibilidad de la compañía para favorecer la conciliación sin necesidad de reducir jornada y salarios; así como realizar acciones de sensibilización dirigidas a los hombres.
Se recomienda desarrollar un protocolo de Desconexión Digital como se recoge dentro del convenio colectivo de aplicación.
Se recomienda informar a toda la plantilla sobre las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral que se recogen en el convenio especialmente para trabajadoras víctimas de violencia de género (Suspensión del contrato para trabajadoras víctima de violencia de género y licencias sin sueldo)

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Acceso a la empresa

Los procesos de selección en CMP AG se realizan para cubrir las necesidades que surgen y que no puedan ser cubiertas internamente, existen necesidades de puestos de nueva creación, otros que han quedado vacantes y sustituciones. En el proceso de solicitud de incorporación de nuevo personal interviene el Director/a de RRHH que habla con el responsable del departamento para la creación del perfil, que luego la Dirección de RRHH envía a la consultoría externa de selección.

Se emplean sistemas de reclutamiento externos y son los/as responsables de cada área quienes gestionan los procesos de selección. Durante todo el proceso de selección intervienen diferentes actores, Responsable de Departamento, personal de Recursos Humanos, se realiza un cribado, posteriormente se realizan entrevistas con Recursos Humanos, finalmente se realiza una entrevista con el/la responsable del departamento.

Por último, CMP AG dispone de Descriptivos de Puestos de Trabajo actualizados como herramienta que facilita el proceso de selección de personal.

Ayudas, Bonificaciones y Política Social

Dentro de sus políticas sociales, la empresa CMP AG cuenta con un programa de inserción, permanencia y promoción para personas con discapacidad. Por otra parte, no se conocen dentro de la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que existen para la contratación de mujeres y, por lo tanto, tampoco se han beneficiado alguna vez de estas políticas.

Altas y bajas en el último año

Durante los años 2019 a 2021, se han producido un total de **17 nuevas altas** en CMP AG, todas alta directas, de las cuales 13 fueron contratos a tiempo completo y 4 contratos a tiempo completo con duración determinada por prácticas. El 76,47% de estas contrataciones han sido masculinas, manteniéndose la proporción de hombres y mujeres que observamos en la plantilla global. El año de mayores contrataciones, ha sido el 2019 y solamente con contrataciones masculinas.

El **promedio edad** de los hombres y mujeres contratados en los últimos años presenta leves diferencias, con un promedio de edad de 33,82 años

Sin tener en cuenta los ceses por ETT, a lo largo de los 3 últimos años se han producido **74 fines de contrato** en CMP AG, de los cuales el 24,32% han sido femeninos. 7 de estos 74 ceses se han producido Por **grupo profesional**, entre las altas directas el mayor peso en la contratación se produce en el grupo profesional **G5** (9 personas). Estas altas constituyen algo más de la mitad de las contrataciones en CMP AG (53%), por sexos, representa el 46% de las altas masculinas, y el 75% altas femeninas, lo que representa el grupo profesional en el que más altas de mujeres se han producido.

CESES 2019-2021

A lo largo de los 3 últimos años se han producido **4 fines de contrato** en CMP AG, de los cuales el 25% han sido femeninos. Todos los ceses de contrato se han producido en el año 2021.

El **promedio de edad** de las 4 personas que han tenido ceses de contratación es de 43,75 años, superior en el caso de los hombres en 14,33 años.

Los ceses se han producido por motivos de **jubilación, despido objetivo, baja voluntaria y no superación del período de prueba**.

Por **grupo profesional**, los 4 ceses se han producido cada uno en diferentes grupos profesionales, G4, G5, G6 y G7, pero en cuanto a proporción, el cese del grupo G6 representa el mayor peso con un 20%, puesto que dentro de este grupo se encuentra solo 5 personas.

CONCLUSIONES PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PUNTOS FUERTES
Tanto interna, como externamente, las personas encargadas de la selección y reclutamiento aplican criterios de igualdad y neutros a la hora de realizar los procesos.
CMP AG dispone de fichas de descripción de puestos para ayudar a que el proceso de selección sea neutro y objetivo.
Promedio de edad de las personas contratadas en los últimos 3 años presenta leves diferencias entre hombres y mujeres.
PUNTOS DE MEJORA
Se recomienda establecer un protocolo de procedimientos y procesos que ayuden a impulsar y garantizar la igualdad en el acceso, que sean neutrales y sin sesgos.
Se recomienda realizar entrevistas de salida para analizar los motivos de los ceses por baja voluntaria, despidos y no superación del período de prueba.
Se recomienda implementar las acciones positivas que se recogen en el convenio colectivo de aplicación de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia de acceso las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Desarrollo profesional

CMP AG dispone de **planes de carrera** para los **departamentos técnicos** de la empresa. Para el resto de posiciones, se hacen **evaluaciones de desempeño** por medio de encuestas y se complementan con las valoraciones individuales que realizan los/as jefes de turno. Esto se hace dependiendo de las necesidades, no hay una periodicidad. Se procura que el proceso de promoción, sea objetivo y transparente regido por criterios demostrables de valía profesional.

Las personas que intervienen en las decisiones de promoción interna son Recursos Humanos y el superior directo.

Cuando existe una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción a través de los tableros de anuncio y se comunica al comité de empresa.

Promociones de la plantilla

En los últimos años, en CMP AG, se han producido cinco promociones, la mayoría en 2021, con 3 promociones. En total, durante los tres años han promocionado tres mujeres y dos hombres. Las tres promociones femeninas han supuesto un cambio de categoría. En cuanto a las promociones masculinas, una ha supuesto un cambio de grupo profesional, mientras que la otra, ha supuesto cambio de responsabilidades.

PLAN DE FORMACIÓN Y DETECCIÓN DE NECESIDADES

CMP AG dispone de un Plan de Formación Anual que se crea y aprueba con los responsables de los departamentos, Recursos Humanos y el CEO. Para detectar las necesidades de formación de la plantilla, Recursos Humanos envía a fines del año anterior a los responsables de los departamentos un documento a completar con las necesidades de formación para el siguiente año. Existen departamentos en los que no se realizan formaciones, como es el caso del de **Logística**.

La empresa ha impartido formación específica en materia de igualdad de oportunidades a través de dos formaciones.

Las acciones formativas suelen tener lugar en formato online durante el horario laboral y dentro del lugar del trabajo para favorecer así la conciliación y asistencia de todo el personal, aunque, ocasionalmente pueden darse situaciones de formaciones fuera de la jornada laboral y fuera del lugar del trabajo. En estos casos, en formaciones fuera del horario de trabajo, se compensa con el día libre y, por otro lado, si hay personas que están realizando cursos para la obtención de una determinada titulación se les facilita/flexibiliza la jornada laboral para ello.

La formación cuenta con una parte voluntaria, que son aquellas acciones formativas que quiera realizar la plantilla más relacionadas con idiomas, informática y competencias y, otra parte, obligatoria que es aquella definida por ley o requerimientos de puesto /cliente/norma de calidad.

FORMACIÓN REALIZADA EN EL ÚLTIMO AÑO

Personas formadas por tipo de curso

Según los datos aportados por la empresa, dentro del Plan Anual de Formación de CMP AG, en el último año se han impartido **37 cursos de formación**.

Los cursos que más participantes han tenido han sido: **Alemán conversación B1, Inglés Conversación nivel C, Inglés conversación C1 y Ciberseguridad**, con 4 participantes cada uno; donde se concentra el 26% las personas formadas. No se puede establecer una comparativa por sexos puesto que no existe una base de datos desagregada por sexos.

Dentro del plan de formación anual de CMP AG, se identifican formaciones específicas en temáticas de igualdad, conciliación y formaciones para mandos de responsabilidad.

Promedio de horas formativas

El número total de horas formativas ha sido de **1704 horas²** y, de media, en el último año fue de **27,48 horas** con una asistencia total de 21 hombres y 12 mujeres de CMP AG, es decir, 33 asistencias únicas y 62 personas formadas, lo que implica que algunos trabajadores y trabajadoras realizaron más de una formación.

CONCLUSIONES PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

PUNTOS FUERTES
Se dispone de planes de carrera para los departamentos técnicos, así como evaluaciones de desempeño para todo el personal.
Las promociones en el último año se encuentran equilibradas. La promoción femenina ha supuesto un salto en la asunción de responsabilidades.
La empresa dispone de Plan de Formación y se ofrece por igual a toda la plantilla, basándose en las necesidades formativas detectadas
Las acciones formativas se realizan mayoritariamente durante el horario laboral para favorecer la conciliación y asistencia de todo el personal.
Algunas personas de la plantilla han recibido formación en materia de sensibilización en igualdad de género, en temas conciliación y para puestos de responsabilidad.
El departamento de Recursos Humanos, encargado de la evaluación del personal, cuenta con formación en igualdad entre mujeres y hombres.

² Total de horas de Formación (Suma de los productos obtenidos de la Duración de cada Curso por el número de Asistentes al mismo)

PUNTOS DE MEJORA
Los planes de carrera están asociados a puestos técnicos. Se recomienda evaluar los puestos y diseñar planes de carrera para todo el personal de la compañía, con itinerarios formativos asociados a cada promoción.
Se recomienda formalizar los procesos de promoción, publicitándolos tanto interna como externamente, así como estandarizar en protocolos el proceso en su conjunto.
Se recomienda estandarizar en una base de datos las promociones que realiza la compañía, distinguiendo sexo, categoría inicio/destino, puesto de trabajo, nivel de estudios y formación ligada a la promoción.
Se recomienda elaborar un registro de formaciones desagregado por sexos y recoger en una base de datos la formación asociada a cada puesto de trabajo y el número de mujeres y hombres que participan, teniendo en cuenta especialmente la formación que puede estar ligada a un desarrollo de carrera.
Se recomienda incorporar formación en sensibilización de temas de igualdad tanto para la plantilla actual, como para las nuevas incorporaciones como formación de acogida.
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa no cuenta con acciones positivas que fomenten que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción. Se recomienda priorizar las promociones del sexo menos representado.

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

Medidas para favorecer la conciliación

La compañía ha adquirido un compromiso expreso con el fomento de la conciliación laboral y familiar en las políticas de Recursos Humanos, marcando las directrices, no formales, organizativas de CMP AG un claro posicionamiento en favor de la igualdad de trato y oportunidades.

No existe una vía formal para informar de los derechos de conciliación a la plantilla; cuando surge la necesidad, el/la trabajador/a lo solicita directamente a RRHH. Entre las medidas para favorecer la conciliación, se pueden contemplar: Reducciones de jornada, Flexibilidad de horarios de entrada y salida, Jornada coincidente con el horario escolar, días de libre disposición retribuido (moscoso), Licencias sin sueldo y Permisos no retribuidos.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES A CARGO

Según los datos ofrecidos por la empresa, el **promedio de hijos/as** a cargo de la plantilla es de **0,87**, ligeramente superior en el caso de las mujeres. En ambos casos, no se alcanza la cifra media de fecundidad en España (1,23 hijos/as por mujer)³, a pesar de que la media de edad de la plantilla supera los 40 años en ambos casos.

La **distribución** de hombres y mujeres según el **número de hijos/as** muestra que la mitad de la plantilla no tiene descendientes a cargo (52,17%). Por sexos, no tienen hijos/as el 54,90% de los hombres, frente al 44,44% de las mujeres.

PERMISOS, EXCEDENCIAS Y MEDIDAS PARA CONCILIAR

Según los datos recogidos en el último año, 2 hombres y 1 mujer han hecho uso del **permiso por nacimiento** (paternidad y maternidad). Respecto a las **reducciones de jornada**, 3 mujeres se encuentran con una jornada reducida para el cuidado de menores, entre un 18,75% y un 50%, lo que supone un 16,67% de su plantilla global.

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

PUNTOS FUERTES
Cada vez, son más los hombres que hacen uso de los permisos de paternidad.
En el último año, 2 hombres y 1 mujer han hecho uso del permiso por nacimiento.
PUNTOS DE MEJORA
Se recomienda sensibilizar e informar a la plantilla de todos los permisos y excedencias legales existentes recogidas en el convenio colectivo de aplicación para conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres.
Las reducciones de jornada se encuentran 100% feminizadas. Recoger en una base de datos los diferentes usos que hace la plantilla de las medidas de conciliación que ofrece la empresa, distinguiendo sexo y puesto de trabajo. Analizar si es necesario realizar acciones de mejora.
Se recomienda elaborar una base de datos, desagregada por sexos, en la que se recojan todos los motivos incluidos en el convenio colectivo de aplicación sobre las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

³ Según los últimos datos recogidos por el INE (España en Cifras, 2020). (t.ly/ICjB)

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

CMP Automotive Group cuenta con un **protocolo de acoso sexual y por razón de sexo**, que hasta la fecha no se ha tenido que poner en marcha, pues no se han registrado casos de acoso.

Procedimiento informal

Se trata de un procedimiento basado en la confianza del/a denunciante. Si se siente cómodo/a para hacerlo, puede intentar resolver el asunto directamente con la otra parte implicada. Si esto no es posible, se remitirá el asunto a un/a supervisor/a que pueda gestionarlo de manera informal, hablando con todas las partes implicadas en el asunto.

Este procedimiento, de acuerdo con el protocolo de CMP, parte de que los supervisores/as deben siempre: Ser modelos de comportamiento ético, Estar disponibles para escuchar las preocupaciones/problemas de los/as empleados/as de CMP y ofrecerles orientación y apoyo, Promover un entorno de trabajo positivo en el que las personas empleadas se sientan libres de iniciar un proceso de denuncia, Asegurarse de que cualquier medida correctiva adoptada se ajuste a las políticas de la Empresa y Dar a los miembros de su equipo la formación necesaria para trabajar de forma segura y conforme a la ley.

Procedimiento formal

Se dispone también de un procedimiento formal de denuncia sujeto al sistema *Compliance* de la compañía.

Política Ética

Se establece un comité de política ética en el que se pueden presentar denuncias por acoso sexual y por razón de sexo en el que participan el Director de Recursos Humanos y el CEO de la empresa.

CONCLUSIONES PREVENCIÓN DEL ACOSO

PUNTOS FUERTES
CMP cuenta con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, que distingue dos procedimientos de resolución de conflictos: informal y formal. Hasta la fecha, no se ha tenido que poner en marcha.
PUNTOS DE MEJORA
Difundir el protocolo a toda la plantilla y formarla en prevención y actuación ante casos de acoso.

Formar, en concreto, a las personas que van a participar en la investigación de los casos de acoso en perspectiva de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Incluir en el Protocolo de Acoso la perspectiva de discriminación que incorpora el convenio colectivo de aplicación.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Canales y política de comunicación de la empresa

La comunicación con el personal en CMP AG se realiza a través de los tabloneros de anuncios y el correo electrónico. De manera inversa, el personal dispone de un buzón de sugerencias para incorporar ideas de mejora. En este sentido, existe un **plan de ideas de mejora**, donde se promocionan y bonifican las ideas que aporta la plantilla.

Uso del lenguaje y de las imágenes

La imagen transmitida en las comunicaciones, tanto internas como externas, no se considera discriminatoria. Aunque, en algunos documentos hay casos en los que se detecta el uso del masculino genérico, en general, se utilizan fórmulas correctas del lenguaje inclusivo, recurriendo a fórmulas como el desdoble gramatical femenino / masculino, o el uso de fórmulas neutras. No se detalla específicamente, ni se recogen directrices concretas orientadas a regular el lenguaje inclusivo y no sexista.

CONCLUSIONES COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

PUNTOS FUERTES

Existencia de canales claros de comunicación bidireccional. Se escucha a la plantilla a través de buzón de sugerencias de mejora.

En líneas generales, se trata de hacer un uso neutro del lenguaje y las imágenes que utiliza la compañía.

PUNTOS DE MEJORA

Se ha detectado que se sigue recurriendo al masculino genérico, especialmente en la denominación de los puestos. Se recomienda elaborar una guía de buenas prácticas en materia de lenguaje y comunicación inclusivas, especialmente dirigida a quienes se encargan de la comunicación en la empresa.

No se realizan campañas de sensibilización a la plantilla sobre temas específicos relacionados con la igualdad, sostenibilidad, diversidad, etc. Se recomienda realizar campañas, al menos con motivo de días señalados como el 8 de Marzo, por ejemplo.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Análisis del sistema de clasificación de puestos de la empresa

Con objeto de comprobar el grado de igualdad que tiene CMP AG implantado en su política retributiva, y partiendo de todo el análisis realizado hasta ahora, nos basaremos en las siguientes fuentes de información: Registro retributivo 2021 y Convenio Colectivo Estatal de la industria Química.

El sistema de clasificación profesional de CMP AG se clasifica en 6 grupos profesionales: G-3, G-4, G-5, G-6, G-7 y G-8. **Para preservar la confidencialidad de los datos, en este estudio retributivo se han agrupado los grupos profesionales 7 y 8.**

Asimismo, es preciso resaltar que el departamento de Recursos Humanos de CMP Automotive Group inició un proceso de **Valoración de Puestos de Trabajo** a nivel de Grupo, en el que no están contemplados todos los puestos de trabajo de CMP AG, ni se ha utilizado una perspectiva de género para su análisis. Por lo tanto, prescindiremos en este diagnóstico de esa valoración, y utilizaremos la clasificación profesional que ha realizado la empresa en función del Convenio Colectivo.

RETRIBUCIONES EN CMP AG

Política salarial

En CMP AG, se han contemplado los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Salario Convenido (personas que han pactado un salario. Engloba salario base y resto de complementos salariales), Plus Convenio, Plus personal, Complemento puesto, Antigüedad, Otros pluses (relevo, turnicidad, noches), Disponibilidad, Paga fidelidad, Gratificación Navidad, Variable Objetivos, Bajas IT / AT y Horas extra.

La empresa no tiene retribuciones en especie, pero sí cuenta con **beneficios sociales**, como son: el Seguro Médico y los Tickets/Cheques Comida.

Salario base anual

Teniendo en cuenta todos los empleados/as que han percibido salario base (43 de 69 personas en 2021⁴), el promedio de **salario base anual** efectivo ha sido de 22.191,27€. Los hombres han percibido una media de 757,84€ más que las mujeres, lo que refleja una **brecha a favor de los trabajadores del 3,38%**. Una posible causa de esta brecha se debe a las reducciones de jornada que han cogido en exclusiva las mujeres.

Grupos profesionales

Por **grupos profesionales**, se observan brechas a favor de las mujeres en los grupos 4 y 6. Destaca el G-6, donde la única mujer ha percibido un 40,70% más de salario base en el año 2021. En este caso, solo un hombre de los 4 de este grupo ha percibido salario base, y por su posición es inferior al de la mujer, que es Senior Leader.

Salario convenido

El promedio percibido por el personal que ha cobrado salario convenido en 2021 ha sido de 48.611,92€, con una diferencia del 39,85% a favor de los hombres. Esta brecha se debe, principalmente, a los salarios más elevados del Responsable de Finanzas y del CEO, posiciones ocupadas por hombres. Asimismo, el salario más bajo entre las mujeres puede deberse a que, de las 6 que lo han cobrado, una de ellas causó baja en enero de 2021 y otra cuenta con una jornada reducida al 50% por cuidado de menores.

Por **grupos profesionales**, la diferencia en el G-5 se debe a la reducción de jornada de una trabajadora y al cese de otra. En el caso del G-7/8, el mayor salario medio en los hombres responde a las posiciones que ocupan dentro de este grupo, más valoradas económicamente que el resto (CEO, Responsable de Finanzas, Responsable D+D de Grupo o Responsable de Operaciones de Grupo).

Complementos salariales

Tras la suma de todos los complementos salariales cobrados de manera efectiva, la media percibida por la plantilla de CMP AG en 2021 es de 8.374,60€. La brecha salarial en este caso es del **4,66% a favor de las mujeres**. El motivo de estas diferencias se debe, como veremos por grupos profesionales, a que 26 trabajadores/as no han percibido la mayoría de los complementos salariales debido a que tuvieron salario pactado.

⁴ El resto de empleados/as ha percibido únicamente un salario pactado/convenido, por lo que no perciben ni salario base ni la mayoría de complementos salariales.

Por **grupos profesionales**, existen diferencias a favor de las mujeres en los grupos 3, 4 y 6. En cuanto a las diferencias a favor de los hombres, encontramos brechas por encima del 25% en el G-5 y G-7/8.

Percepciones extrasalariales

Durante el año 2021, han cobrado percepciones extrasalariales 2 hombres y 1 mujer. El motivo ha respondido, en el caso de la mujer, a una Indemnización por no superar el período de prueba, con una cuantía inferior a la que han percibido los trabajadores. En el caso de los hombres, las cuantías percibidas se deben, en un caso, al pago por Indemnización por despido y, en el otro, al pago por vacaciones no disfrutadas. En conjunto, encontramos una brecha del 74,18% a favor de los hombres.

Salario total anual

El promedio de salario total anual de la plantilla, tras la suma de todos los conceptos analizados anteriormente es de **40.549,50€**. Los hombres han percibido una media de 9.089,03€ más que las mujeres, lo que arroja una **brecha salarial global** del **21,18%**.

Por **grupos profesionales**, el mayor salario de los G-7/8 hace que el salario medio global de los hombres sea superior al de las mujeres. Como hemos ido analizando, el motivo de las diferencias se debe, principalmente, a las diferentes posiciones que ocupan hombres y mujeres dentro de la organización.

CONCLUSIONES RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS EN EL PLAN DE ACTUACIÓN

Se propone un listado de las posibles **medidas correctoras** para desarrollar en el Plan de Igualdad:

- Llevar a la práctica un procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo para CMP AG, que permita homogeneizar puestos y complementos, cruzando cada uno de los factores con los complementos salariales asociados al puesto, de cara a garantizar que todos los factores evaluados cumplen el principio de igual valor.
- Realizar un registro retributivo cruzando puestos de igual valor, una vez elaborada la valoración de puestos. Si se siguen detectando brechas salariales, analizar las causas y proponer soluciones para evitar discriminaciones hacia cualquiera de los dos sexos.
- En base a la Valoración de Puestos de Trabajo, analizar la clasificación profesional de la empresa de acuerdo con los grupos profesionales y bandas salariales, con el fin de comprobar si los puestos están bien clasificados dentro de estos grupos, y perciben salarios acordes. Realizar posteriormente un análisis de equidad interna para ello.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar en CMP AG el **principio de igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.
2. Procurar una **representación equilibrada de hombres y mujeres** en todas las áreas de la empresa.
3. Impulsar la **promoción de las mujeres** a puestos de mayor responsabilidad en la Compañía, eliminando así la segregación vertical y cualquier posible discriminación indirecta hacia las mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Promover la igualdad en todas las fases del proceso de selección de personal.
2. Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.
3. Equilibrar la plantilla entre hombres y mujeres, revertiendo la segregación horizontal detectada en la empresa.
4. Mejorar los niveles de satisfacción de la plantilla con la empresa y evitar la rotación y la fuga de talentos.
5. Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.
6. Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes departamentos/puestos.
7. Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.
8. Conocer las necesidades laborales y personales de la plantilla en materia de conciliación.
9. Garantizar el respeto al tiempo de descanso y a la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras.
10. Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.
11. Mejorar el Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.
12. Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.
13. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla.

14. Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidados.
15. Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
16. Sensibilizar en materia de violencia de género.
17. Capacitar al personal en materia de prevención y actuación ante el acoso.
18. Transmitir el compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres y difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla.
19. Difundir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes canales y comunicaciones de CMP AG.
20. Cumplir con el Real Decreto 902/20020 en materia de Valoración de Puestos de Trabajo.
21. Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.
22. Equilibrar los puestos de trabajo en función de la Valoración de Puestos.

6. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Promover la igualdad en todas las fases del proceso de selección de personal.	<u>Entrega o información del lugar donde consultar el Plan de igualdad de la empresa a las nuevas incorporaciones en el manual de acogida.</u>
	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.	<u>Formación en selección con perspectiva de género al personal involucrado en los procesos relacionados con atracción del talento.</u>
	Equilibrar la plantilla entre hombres y mujeres, revertiendo la segregación horizontal detectada en la empresa.	<u>Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el departamento y puesto de trabajo del que se trate.</u>
	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.	<u>Elaboración de un protocolo de selección, donde queden recogidos los criterios de diversidad e igualdad que se deben tener en cuenta a la hora de realizar los procesos de selección.</u>
	Mejorar los niveles de satisfacción de la plantilla con la empresa y evitar la rotación y la fuga de talentos.	<u>Realizar entrevistas de salida que permitan analizar los motivos de las bajas de la plantilla, especialmente los ceses voluntarios.</u>

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes departamentos/puestos.	<u>Puesta en marcha de actuaciones para la contratación / promoción del sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo (reserva de puestos, preferencia en caso de empate...)</u>
	Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.	<u>Revisar la clasificación profesional de la empresa, conforme al convenio colectivo, y agrupar las posiciones de igual valor o contribución a la organización.</u>
	Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.	<u>Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales, puestos y departamentos, y actualizarla anualmente para su traslado a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.</u>
CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	Conocer las necesidades laborales y personales de la plantilla en materia de conciliación.	<u>Difusión anual de encuestas de satisfacción y clima laboral, que incidan en la detección de las necesidades de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en la empresa. Actuar de acuerdo a los resultados obtenidos.</u>
	Garantizar el respeto al tiempo de descanso y a la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras.	<u>Desarrollar un protocolo de Desconexión Digital tal y como se recoge en el Convenio Colectivo.</u>
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.	<u>Diseño y formalización de un Plan de Carrera para todas las posiciones de la compañía.</u>

	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.	<u>Formación sobre igualdad para las personas que intervienen en los procesos de promoción.</u>
	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.	<u>Realizar un estudio de las promociones de los 5 últimos años, por sexo, puesto de trabajo, categoría profesional (de inicio y destino), nivel de estudios y formación.</u>
	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.	<u>Formalizar y estandarizar los procesos de promoción y publicitarlos interna y externamente (al Comité de Empresa y al resto del personal a través de los medios de comunicación oportunos).</u>
	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.	<u>Desarrollar un sistema de Evaluación del Desempeño que permita evaluar de manera objetiva a toda la plantilla y poder darles feedback sobre su desempeño y potencial.</u>
FORMACIÓN	Mejorar el Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.	<u>Inclusión de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (como formación de acogida a la empresa).</u>
	Mejorar el Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.	<u>Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la plantilla (formaciones online para la plantilla y presenciales para la Comisión de Igualdad, mandos intermedios, Dirección; así como para las personas encargadas de la selección y promoción).</u>

	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.	Realizar seguimientos periódicos, que animen e insistan en los <u>beneficios de realizar formación, así como encuestas de satisfacción sobre la formación recibida.</u>
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla.	<u>Recoger las políticas de conciliación en un Protocolo o Folleto informativo, que se difunda a través de los diferentes canales de comunicación de la empresa y a todos los niveles, para garantizar que la información llegue a toda la plantilla.</u>
	Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidados.	<u>Recoger en una base de datos los diferentes usos que hace la plantilla de las medidas de conciliación que ofrece la empresa, distinguiendo sexo y puesto de trabajo. Analizar si es necesario realizar acciones de mejora y buscar más fórmulas de flexibilidad.</u>
	Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidados.	<u>Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.</u>
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	<u>Formar a la plantilla en materia de prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como difundir el nuevo protocolo de acoso a través de los medios de comunicación de la compañía.</u>
	Sensibilizar en materia de violencia de género.	<u>Informar a la plantilla a través de los canales de comunicación internos de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género.</u>

	Capacitar al personal en materia de prevención y actuación ante el acoso.	<u>Formación a las personas que van a participar en la investigación de los casos de acoso en perspectiva de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.</u>
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO	Transmitir el compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres y difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla.	<u>Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).</u>
	Transmitir el compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres y difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla.	<u>Tener copias del Plan de Igualdad en lugares visibles de la empresa.</u>
	Difundir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes canales y comunicaciones de CMP AG.	<u>Incorporar un apartado en todas las comunicaciones, internas y externas, del compromiso con el principio de igualdad y no discriminación de la empresa.</u>
AUDITORÍA RETRIBUTIVA	Cumplir con el Real Decreto 902/20020 en materia de Valoración de Puestos de Trabajo.	<u>Llevar a la práctica un procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo basado en las directrices marcadas por el RD 902/2020, que permita realizar una comparativa de salarios en puestos de igual valor.</u>
	Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.	<u>Realizar un registro retributivo cruzando puestos de igual valor, una vez elaborada la valoración de puestos. En base a la Valoración de Puestos de Trabajo, analizar la clasificación profesional de la empresa de acuerdo con los puestos de igual valor.</u>

	Equilibrar los puestos de trabajo en función de la Valoración de Puestos.	<u>Analizar los puestos de trabajo que engloban las categorías profesionales, para ajustar en función de la valoración de los puestos de trabajo su nivelación.</u>
--	---	---

FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1	Entrega o información del lugar donde consultar el Plan de igualdad de la empresa a las nuevas incorporaciones en el manual de acogida.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover la igualdad en todas las fases del proceso de selección de personal.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Una vez aprobado el Plan de Igualdad de CMP AG, éste será accesible para consulta por parte de sus trabajadoras/es. A las nuevas incorporaciones se les hará entrega de una copia o información de dónde consultar el Plan de Igualdad.		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones en la empresa		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	• RRHH • Responsables de Áreas • Comisión de Igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIZACIÓN	Toda la vigencia del Plan.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Plan de Igualdad difundido en acogidas a la empresa.		

MEDIDA 2	Formación en selección con perspectiva de género al personal involucrado en los procesos relacionados con atracción del talento.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el objetivo de eliminar cualquier tipo de sesgo de género o posibles discriminaciones indirectas, se elaborará un programa formativo dirigido a las personas que participan en el proceso de selección en procesos neutrales al género: eliminación de estereotipos ligados a las habilidades de hombres y mujeres; a la maternidad y a la posibilidad de realizar una carrera profesional, etc. Una vez elaborado el programa, se impartirá formación a las personas encargadas de los procesos de selección y promoción.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas que participan en procesos de selección y promoción. RRHH.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios / externos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Enero-Junio 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Programa formativo elaborado. • Nº y de hombres y mujeres que han accedido a la formación. • Impacto de la medida en la evolución de la plantilla, desagregada por sexo y puesto de trabajo.		

MEDIDA 3	Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el departamento y puesto de trabajo del que se trate.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la plantilla entre hombres y mujeres, revertiendo la segregación horizontal detectada en la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de crear un proceso de equidad en los diferentes departamentos respecto a la composición de los mismos, frente a candidaturas de igual valor, se constituirá como preferencial aquella candidatura cuyo sexo esté infrarrepresentado en un área concreta, teniendo en cuenta siempre como techo la proporcionalidad global de hombres y mujeres en la empresa, y haciendo especial hincapié en aquellas posiciones de Dirección o responsabilidad.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y nuevas candidaturas.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de RRHH. Personas encargadas de la selección y promoción en la empresa.		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIZACIÓN	Toda la vigencia del plan.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Estandarización de un sistema de selección y promoción, con las medidas concretas adoptadas para incorporar al sexo infrarrepresentado. • Nº de mujeres y hombres incorporados/as en categorías donde se encuentran infrarrepresentados/as.		

MEDIDA 4	Elaboración de un protocolo de selección, donde queden recogidos los criterios de diversidad e igualdad que se deben tener en cuenta a la hora de realizar los procesos de selección.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para llevar a cabo la medida, se acordará un procedimiento de actuación común a la hora de seleccionar candidaturas en todos los departamentos, así como se revisarán y homogenizarán los guiones de entrevistas utilizados, garantizando su neutralidad, e incorporando los criterios que se tendrán en cuenta para garantizar la diversidad e igualdad. Todo ello se reflejará en un manual de reclutamiento de la empresa, que será revisado con perspectiva de género y actualizado. Periódicamente, se realizará un seguimiento del impacto del protocolo en la consecución de los objetivos de igualdad de la organización.		
GRUPO DESTINATARIO	Personal de selección y reclutamiento.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos. Personas encargadas de la selección y promoción en la empresa.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Enero-Dic23
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Manual de reclutamiento elaborado.		

MEDIDA 5	Realizar entrevistas de salida que permitan analizar los motivos de las bajas de la plantilla, especialmente los ceses voluntarios.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar los niveles de satisfacción de la plantilla con la empresa y evitar la rotación y la fuga de talentos.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con la finalidad de mejorar los procesos de gestión de personas en CMP AG, y evitar las bajas voluntarias de la compañía, se realizarán entrevistas formales de salida que permitan detectar posibles deficiencias en materia de conciliación, identificar posibles problemas no detectados previamente por los/as responsables ni por el equipo de Recursos Humanos, así como averiguar las causas de tales bajas para evitar posibles salidas futuras. Se recopilará esta información, anualmente, de cara a implementar posibles mejoras en la organización y reducir la tasa de abandono, reteniendo al talento interno de la empresa.		
GRUPO DESTINATARIO	Personal que causa baja voluntaria en la compañía.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Toda la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Manual de reclutamiento elaborado.		

EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 6	Puesta en marcha de actuaciones para la contratación / promoción del sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo (reserva de puestos, preferencia en caso de empate...)		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes departamentos/puestos.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres en las distintas áreas de la empresa, se llevarán a cabo acciones para contratar, en caso de que ambas candidaturas aporten el mismo valor (en lo que se refiere a formación, experiencia profesional, competencias, etc.), al sexo que esté infrarrepresentado. En los puestos de mayor responsabilidad, se podrán llevar a cabo acciones positivas para seleccionar o promocionar, en caso de empate, a las mujeres. Para ello deberán definirse, previamente y con carácter objetivo y neutro, las condiciones y funciones de cada puesto de trabajo.		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones y mujeres con potencial para promocionar.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos. Personas encargadas de la selección y promoción en la empresa.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Toda la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de mujeres y hombres contratados/as en el último año por área. • Nº de acciones positivas implantadas en caso de igualdad curricular. • Posibles medidas correctoras en caso de detectar desigualdades. • Nº y % de mujeres (respecto a su plantilla y respecto al total de candidaturas) a las que se ha favorecido a través de acciones positivas para promocionar a puestos de responsabilidad.		

MEDIDA 7	Revisar la clasificación profesional de la empresa, conforme al convenio colectivo, y agrupar las posiciones de igual valor o contribución a la organización.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en la clasificación profesional de la empresa, se procederá a revisar las clasificaciones profesionales según convenio colectivo y agruparlas teniendo en cuenta la aportación de valor que tiene para la empresa, mediante la metodología de Valoración de Puestos de Trabajo.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Junio-Dic 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de valoraciones de puestos de trabajo realizadas en función de las clasificaciones profesionales.		

MEDIDA 8	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales, puestos y departamentos, y actualizarla anualmente para su traslado a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La información estadística podrá servir para que, anualmente, se lleve a cabo un estudio del equilibrio/desequilibrio por sexos en la empresa por puestos, categorías profesionales y departamentos. Con los resultados del estudio se realizará un informe anual que se llevará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Según los resultados de este (en caso de continuar el desequilibrio) se implantarán medidas correctoras.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIZACIÓN	Toda la vigencia del plan.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Base de datos con información estadística creada y actualizada. • Elaboración de un informe estadístico desagregado por sexo, niveles, puestos y departamentos.		

EJE 3: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

MEDIDA 9	Difusión anual de encuestas de satisfacción y clima laboral, que incidan en la detección de las necesidades de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en la empresa. Actuar de acuerdo a los resultados obtenidos.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Conocer las necesidades laborales y personales de la plantilla en materia de conciliación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Este tipo de encuestas permiten conocer el grado de satisfacción de la plantilla con sus condiciones de trabajo, así como sus necesidades personales y de conciliación. De esta manera, se pueden tomar medidas en caso de que fuera necesario mejorarlas (para disminuir las reducciones de jornada, reducir bajas y absentismos, garantizar la estabilidad...). Las encuestas se realizarán periódicamente. Se llevarán a cabo acciones de acuerdo a los resultados obtenidos.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios / Externos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIZACIÓN	Bianual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Nº y % de hombres y mujeres que han contestado a la encuesta. - Resultados de la encuesta por puestos y departamentos. - Nº y tipo de mejoras llevadas a cabo a raíz de los resultados de la encuesta.		

MEDIDA 10	Desarrollar un protocolo de Desconexión Digital tal y como se recoge en el Convenio Colectivo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el respeto al tiempo de descanso y a la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Gracias al desarrollo tecnológico, la comunicación entre las personas trabajadoras y su entorno laboral se puede realizar a través de dispositivos digitales, con independencia del momento y lugar en el que se encuentre. A través del Protocolo, se garantizará el derecho a la Desconexión Digital del todo el personal. Para ello, se definirán las modalidades de ejercicio del derecho; las acciones de formación y sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática; etc.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios / Externos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Junio-Dic 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Protocolo elaborado.		

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 11	Diseño y formalización de un Plan de Carrera para todas las posiciones de la compañía.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Planificar el desarrollo y el crecimiento de los empleados dentro de CMP AG permite alinear las estrategias de la organización con el personal, así como desarrollar todos los puestos estableciendo de manera formal y clara los requisitos para progresar y promocionar dentro de la empresa. De esta manera, se permite maximizar el talento de todas las personas. En este plan de carrera se deberán sentar las bases de los conocimientos, habilidades, características profesionales y experiencias que se requieren para que la plantilla progrese laboralmente, garantizando que no existan sesgos de género que puedan perjudicar el desarrollo profesional de ninguno de los sexos.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios/Externos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Enero-Junio 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Plan de carrera formalizado.		

MEDIDA 12	Formación sobre igualdad para las personas que intervienen en los procesos de promoción.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Formar en igualdad al personal que forma parte de los procesos de promoción de la empresa es fundamental para la realización de procesos neutros. De este modo, los/as profesionales sabrán detectar y evitar estereotipos de género en los procesos. La formación consistirá en una píldora formativa que incluirá contenidos tipo: • Definición neutra del puesto de trabajo y/o el perfil profesional. • Descripción de los requisitos del puesto de trabajo ajustados a las necesidades reales. • Pruebas de selección y promoción imparciales. • Entrevistas personales objetivas.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas que intervienen en los procesos de promoción de la empresa. Equipo de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios / Externos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Enero-Junio 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• N.º de formaciones impartidas. • N.º de hombres y mujeres que participan en procesos de promoción y que hayan sido formados.		

MEDIDA 13	Realizar un estudio de las promociones de los 5 últimos años, por sexo, puesto de trabajo, categoría profesional (de inicio y destino), nivel de estudios y formación.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	El seguimiento de la evolución de las promociones de la plantilla permite comprobar si se está alcanzando el objetivo de equilibrar los puestos, categorías y departamentos entre hombres y mujeres. El seguimiento se reflejará en un informe que detalle, por sexos, las personas promocionadas, a qué puestos han promocionado y a qué pruebas de selección se han sometido. Una vez elaborado el informe y presentado a la Comisión de Seguimiento, se irá actualizando conforme vayan promocionando nuevas personas de la plantilla.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla, en especial, aquella con potencial para promocionar.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios / Externos.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Enero-Junio 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe / estudio realizado.		

MEDIDA 14	Formalizar y estandarizar los procesos de promoción y publicitarlos interna y externamente (al Comité de Empresa y al resto del personal a través de los medios de comunicación oportunos).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Desarrollar y publicar las fases de los procesos de promoción dentro de la empresa garantizando que se cumplan los criterios de igualdad de oportunidades y de trato para todo el personal, eliminando así cualquier sesgo de discriminación indirecta que pueda darse y garantizando la transparencia de todo el proceso.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla, en especial, aquella con potencial para promocionar.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios / Externos.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Toda la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Documento elaborado. • Nº de publicaciones y medios utilizados para publicarlo.		

MEDIDA 15	Desarrollar un sistema de Evaluación del Desempeño que permita evaluar de manera objetiva a toda la plantilla y poder darles feedback sobre su desempeño y potencial.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Desarrollar un sistema de evaluación del desempeño objetivo para valorar el potencial de la plantilla para su promoción interna, garantizando que se cumplan los criterios de igualdad de oportunidades y de trato para todo el personal, eliminando así cualquier sesgo de discriminación indirecta que pueda darse, y garantizando la evaluación objetiva, identificando los puntos de mejora y los puntos fuertes.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla, en especial, aquella con potencial para promocionar.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios / Externos.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Enero-Junio 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Sistema de Evaluación de Desempeño. ● Nº de personal evaluado desagregado por sexo.		

EJE 5: FORMACIÓN

MEDIDA 16	Inclusión de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (como formación de acogida a la empresa).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar el Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La realización de formaciones en materia de igualdad contribuye a romper estereotipos y dotar de herramientas a la plantilla para construir relaciones igualitarias, detectar situaciones de abuso y discriminaciones. En este sentido, la plantilla recibirá formación en materia de sensibilización de género, lenguaje inclusivo y acoso sexual por razón de sexo, pudiéndose ampliar a otras temáticas relevantes a partir de la detección de necesidades formativas durante el transcurso de la implementación de esta medida. Se incorporará un módulo de sensibilización de género como parte de la formación de Onboarding dirigida a nuevas incorporaciones a la empresa, independientemente del nivel o puesto que ocupen.		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones a la empresa.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios / Externos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Toda la vigencia del plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	N.º de nuevas incorporaciones formadas, desagregado por sexo, puesto, área y duración de la formación.		

MEDIDA 17	Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la plantilla (formaciones online para la plantilla y presenciales para la Comisión de Igualdad, mandos intermedios, Dirección; así como para las personas encargadas de la selección y promoción).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar el Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Las personas responsables de liderar equipos, así como las personas que conforman la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, se dotarán de las herramientas necesarias para incorporar la igualdad de forma transversal en toda la cultura organizativa, así como para detectar desigualdades y discriminaciones en las prácticas de gestión. Se desarrollará una primera formación dirigida a la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad; en una segunda fase se desarrollarán formaciones dirigidas a mandos intermedios y Dirección; en una última fase se incorporará un módulo de sensibilización en igualdad para toda la plantilla.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios / Externos.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Toda la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de cursos impartidos en materia de igualdad y horas formativas. - Nº y % de hombres y mujeres que han asistido a cada una de las formaciones, por tipo de curso, categoría / puesto y departamento.		

MEDIDA 18	Realizar seguimientos periódicos, que animen e insistan en los beneficios de realizar formación, así como encuestas de satisfacción sobre la formación recibida.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Después de cada formación, se realizarán encuestas de satisfacción a todo el personal, con la finalidad de detectar si la formación cumple con las expectativas de hombres y mujeres. En base a los resultados del seguimiento y de las encuestas, se llevará a cabo un plan de comunicación de la formación que llegue a toda la plantilla y, en especial, a aquella que ha mostrado mayor nivel de insatisfacción o abstención.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIZACIÓN	Toda la vigencia del plan.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Sistema de seguimiento creado. • Diseño de encuestas de satisfacción realizado. • Nº de encuestas de satisfacción completadas, por sexo, tipo de formación y puesto de trabajo. • Plan de comunicación diseñado y ejecutado.		

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 19	Recoger las políticas de conciliación en un Protocolo o Folleto informativo, que se difunda a través de los diferentes canales de comunicación de la empresa y a todos los niveles, para garantizar que la información llegue a toda la plantilla.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con la finalidad de que toda la plantilla conozca sus derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se recopilará en un Protocolo o en folletos informativos todas las medidas que ofrezca la empresa para conciliar, tanto por convenio como las mejoras del convenio. Se comunicará a toda la plantilla a través de los diferentes canales de comunicación de la empresa.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios / Externos.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Enero-Dic 23
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Protocolo o folleto informativo realizado. • Número y tipo de canales de comunicación utilizados para difundir el protocolo.		

MEDIDA 20	Recoger en una base de datos los diferentes usos que hace la plantilla de las medidas de conciliación que ofrece la empresa, distinguiendo sexo y puesto de trabajo. Analizar si es necesario realizar acciones de mejora y buscar más fórmulas de flexibilidad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidados.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para identificar los usos que hace la plantilla de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, la empresa llevará a cabo la elaboración de una base de datos en la que se recojan los datos desagrupados por sexo y puesto de trabajo sobre el uso que se hacen de las mismas, con el fin de realizar un seguimiento y proponer mejoras adaptadas a las necesidades identificadas o los puntos de mejora. De esta manera, fomentar la conciliación y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Enero-Dic 23
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Herramienta de BBDD - Nº de mujeres y hombres que ha solicitado alguna medida de conciliación, por puesto de trabajo.		

MEDIDA 21	Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidados.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para fomentar que los hombres asuman, en igualdad con las mujeres, las responsabilidades domésticas y familiares, la empresa llevará a cabo acciones de sensibilización, que podrán consistir en campañas en las redes sociales, cartelería y trípticos por los centros, así como charlas específicas.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla, en especial, hombres.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios / Externos.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Toda la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Tipo de medidas diseñadas para promover la corresponsabilidad. • Campaña de sensibilización diseñada y puesta en marcha. • Nº de hombres, que han asistido a las charlas de sensibilización. • Nº de carteles y trípticos, por centros, repartidos. • Impacto de la medida en el nº de hombres que se acogen a medidas o permisos de conciliación.		

EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 22	Formar a la plantilla en materia de prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como difundir el nuevo protocolo de acoso a través de los medios de comunicación de la compañía.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Una vez diseñado el Protocolo, se realizará una campaña de difusión a través de todos los medios de comunicación de la empresa, que incluya los tipos de acoso en el ámbito laboral que el protocolo incluye, los canales de denuncia y las personas responsables de investigar las denuncias y activar el protocolo. Con la finalidad de que los y las empleadas/os sepan identificar una situación de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, se llevará a cabo una formación online, que se incluirá en el Plan de formación de la empresa, para que anualmente puedan realizarlo trabajadores y trabajadoras de reciente incorporación.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos y área de comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Toda la vigencia del Plan

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Difusión del Protocolo realizada y tipo de medios utilizados. • Nº de denuncias recibidas a través de los canales establecidos. • Píldoras formativas especializadas en acoso (detección e intervención) realizadas. • Nº de personas (desagregada por sexo y puesto) que ha participado en la formación.
--	--

MEDIDA 23	Informar a la plantilla a través de los canales de comunicación internos de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar en materia de violencia de género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de asegurar la protección de las trabajadoras de CMP AG, se informará a toda la plantilla a través de los diversos canales de comunicación internos de los derechos reconocidos para las mujeres víctimas de violencia de género, para garantizar que las mujeres que puedan encontrarse en esta situación y/o sus allegadas conozcan sus derechos, los canales de denuncia y asistencia profesional.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Toda la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de publicaciones por los distintos canales de comunicación. • Nº de piezas elaboradas (folleto, newsletter, RRSS, etc).		

MEDIDA 24	Formación a las personas que van a participar en la investigación de los casos de acoso en perspectiva de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Capacitar al personal en materia de prevención y actuación ante el acoso.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Formar en igualdad y perspectiva de género al personal que forma parte de la investigación de los casos de acoso sexual y por razón de sexo. De este modo, los/as profesionales sabrán evitar posibles riesgos que tengan una mayor correlación con el sexo, y crear un ambiente favorable para la salud laboral de las mujeres trabajadoras. Asimismo, sabrán identificar una situación de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, primordial para poder actuar contra ello. Para ello, las personas responsables deben contar con formación al respecto para, en caso de identificar una determinada situación, formular el protocolo a su disposición.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas responsables de la investigación de los casos de acoso		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Enero-Dic 23
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Curso celebrado. • Listado de participantes desagregado por sexo ¿han participado todos/as los/as destinatarios/as previstos? • Informe anónimo de evaluación del nivel de satisfacción y utilidad de la formación.		

EJE 8: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

MEDIDA 25	Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres y difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Una vez aprobado el Plan de Igualdad, se procederá a difundirlo de manera interna a la plantilla y de cara al exterior. La publicidad del compromiso con la igualdad, a través de la aprobación del Plan, es un valor añadido a la cultura de la organización. De cara a la difusión interna, podrán realizarse campañas de sensibilización, carteles o trípticos informativos.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y público en general.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos y área de comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual.	CALENDARIO	Toda la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Tipo de canales o medios externos donde se ha difundido el Plan de igualdad. • Tipo de canales o medios internos de difusión del plan. • Campaña de sensibilización realizada. • Medios utilizados en la campaña. • Nº de trípticos y carteles difundidos.		

MEDIDA 26	Tener copias del Plan de Igualdad en lugares visibles de la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres y difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se llevará a cabo una difusión interna a la plantilla del Plan de Igualdad, para garantizar que todos/as estén informados/as y conozcan el plan aprobado. Para ello, además de las comunicaciones, habrá una copia de éste en lugares visibles de la empresa.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos y área de comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIZACIÓN	Toda la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Canales usados para la difusión.		

MEDIDA 27	Incorporar un apartado en todas las comunicaciones, internas y externas, del compromiso con el principio de igualdad y no discriminación de la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes canales y comunicaciones de CMP AG.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se incluirá un apartado en todas las comunicaciones que se realicen por lo diferentes canales, de un compromiso expreso de aplicar el principio de igualdad de trato y oportunidades. El compromiso se incluirá en el apartado descripción de la empresa, ofertas de empleo, web corporativa, entre otros. El redactado hará mención del compromiso de la empresa de establecer y desarrollar prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante el desarrollo y ejecución de su Plan de Igualdad. Se revisará la redacción que deberá estar en lenguaje inclusivo para guardar coherencia con el compromiso por la igualdad referido.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y personal externo a la empresa		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios / Externos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos y área de comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Toda la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Medios utilizados para difundir el compromiso de igualdad.		

EJE 9: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

MEDIDA 28	Llevar a la práctica un procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo basado en las directrices marcadas por el RD 902/2020, que permita realizar una comparativa de salarios en puestos de igual valor.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Cumplir con el Real Decreto 902/20020 en materia de Valoración de Puestos de Trabajo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para cumplir con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la normativa solicita realizar el análisis retributivo teniendo en cuenta un Sistema de Valoración de puestos, que deberá realizarse a través de métodos analíticos. Se realizará una evaluación de los puestos de trabajo basada en la metodología de puntos por factor, por su objetividad y neutralidad respecto al género. Para ello, se definirán una serie de factores de valoración, subdivididos en diferentes subfactores y grados. Las puntuaciones de cada uno de los puestos darán como resultado un mapa de puestos y una nivelación en diferentes escalas. Una vez elaborada la nivelación, se cruzará por los salarios realmente percibidos por cada persona, de cara a corregir posibles brechas entre hombres y mujeres.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Enero-Junio 25
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Valoración de Puestos de Trabajo realizada. • Comparativa de salarios en puestos de igual valor realizada.		

MEDIDA 29	Realizar un registro retributivo cruzando puestos de igual valor, una vez elaborada la valoración de puestos. En base a la Valoración de Puestos de Trabajo, analizar la clasificación profesional de la empresa de acuerdo con los puestos de igual valor.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Tomando como base la valoración de puestos de trabajo se realizará el registro retributivo, cruzando puestos de igual valor de cara a comprobar si este sistema de clasificación guarda coherencia.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIZACIÓN	Anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Registro retributivo anual elaborado.		

MEDIDA 30	Analizar los puestos de trabajo que engloban las categorías profesionales, para ajustar en función de la valoración de los puestos de trabajo su nivelación.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar los puestos de trabajo en función de la Valoración de Puestos.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	De acuerdo con las nivelaciones y escalas obtenidas a partir del ejercicio realizado con la Valoración de Puestos de trabajo, comparar los puestos de trabajo en cada una de las categorías profesionales con el objeto de identificar y ajustar los desfases detectados en las diferentes agrupaciones por niveles.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Enero-Junio 25
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de puestos analizados y nivelados.		

7. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDA	2023		2024		2025		2026	
		1s	2s	1s	2s	1s	2s	1s	2s
1	Entrega o información del lugar donde consultar el Plan de igualdad de la empresa a las nuevas incorporaciones en el manual de acogida.	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Formación en selección con perspectiva de género al personal involucrado en los procesos relacionados con atracción del talento.	X	X						
3	Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el departamento y puesto de trabajo.	X	X	X	X	X	X	X	X
4	Elaboración de un protocolo de selección, donde queden recogidos los criterios de diversidad e igualdad que se deben tener en cuenta a la hora de realizar los procesos de selección.	X	X						
5	Realizar entrevistas de salida que permitan analizar los motivos de las bajas de la plantilla, especialmente los ceses voluntarios.	X	X	X	X	X	X	X	X
6	Puesta en marcha de actuaciones para la contratación / promoción del sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo (reserva de puestos, preferencia en caso de empate...)	X	X	X	X	X	X	X	X

Nº	MEDIDA	2023		2024		2025		2026	
		1s	2s	1s	2s	1s	2s	1s	2s
7	Revisar la clasificación profesional de la empresa, conforme al convenio colectivo, y agrupar las posiciones de igual valor o contribución a la organización.				X				
8	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales, puestos y departamentos, y actualizarla anualmente para su traslado a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X
9	Difusión anual de encuestas de satisfacción y clima laboral, que incidan en la detección de las necesidades de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en la empresa. Actuar de acuerdo a los resultados obtenidos.		X		X		X		X
10	Desarrollar un protocolo de Desconexión Digital tal y como se recoge en el Convenio Colectivo.		X						
11	Diseño y formalización de un Plan de Carrera para todas las posiciones de la compañía.					X			
12	Formación sobre igualdad para las personas que intervienen en los procesos de promoción.	X							
13	Realizar un estudio de las promociones de los 5 últimos años, por sexo, puesto de trabajo, categoría profesional (de inicio y destino), nivel de estudios y formación, y analizar con perspectiva de género si se están produciendo sesgos de discriminación indirecta, así como proponer medidas correctivas en ese caso.					X			
14	Formalizar y estandarizar los procesos de promoción y publicitarlos interna y externamente (al Comité de Empresa y al resto del personal a través de los medios de comunicación oportunos).	X	X	X	X	X	X	X	X

Nº	MEDIDA	2023		2024		2025		2026	
		1s	2s	1s	2s	1s	2s	1s	2s
15	Desarrollar un sistema de Evaluación del Desempeño que permita evaluar de manera objetiva a toda la plantilla y poder darles feedback sobre su desempeño y potencial.	X							
16	Inclusión de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (como formación de acogida a la empresa).	X	X	X	X	X	X	X	X
17	Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la plantilla (formaciones online para la plantilla y presenciales para la Comisión de Igualdad, mandos intermedios, Dirección; así como para las personas encargadas de la selección y promoción).	X	X	X	X	X	X	X	X
18	Realizar seguimientos periódicos, que animen e insistan en los beneficios de realizar formación, así como encuestas de satisfacción sobre la formación recibida.	X	X	X	X	X	X	X	X
19	Recoger las políticas de conciliación en un Protocolo o Folleto informativo, que se difunda a través de los diferentes canales de comunicación de la empresa y a todos los niveles, para garantizar que la información llegue a toda la plantilla.	X	X						
20	Recoger en una base de datos los diferentes usos que hace la plantilla de las medidas de conciliación que ofrece la empresa, distinguiendo sexo y puesto de trabajo. Analizar si es necesario realizar acciones de mejora y buscar más fórmulas de flexibilidad.	X	X						
21	Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X

Nº	MEDIDA	2023		2024		2025		2026	
		1s	2s	1s	2s	1s	2s	1s	2s
22	Formar a la plantilla en materia de prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como difundir el nuevo protocolo de acoso a través de los medios de comunicación de la compañía.	X	X	X	X	X	X	X	X
23	Informar a la plantilla a través de los canales de comunicación internos de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género.	X	X	X	X	X	X	X	X
24	Formación a las personas que van a participar en la investigación de los casos de acoso en perspectiva de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	X	X						
25	Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).	X	X	X	X	X	X	X	X
26	Tener copias del Plan de Igualdad en lugares visibles de la empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X
27	Incorporar un apartado en todas las comunicaciones, internas y externas, del compromiso con el principio de igualdad y no discriminación de la empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X
28	Llevar a la práctica un procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo basado en las directrices marcadas por el RD 902/2020, que permita realizar una comparativa de salarios en puestos de igual valor.					X			
29	Realizar un registro retributivo cruzando puestos de igual valor, una vez elaborada la valoración de puestos. En base a la Valoración de Puestos de Trabajo, analizar la clasificación profesional de la empresa de acuerdo con los puestos de igual valor.	X		X		X		X	

Nº	MEDIDA	2023		2024		2025		2026	
		1s	2s	1s	2s	1s	2s	1s	2s
30	Analizar los puestos de trabajo que engloban las categorías profesionales, para ajustar en función de la valoración de los puestos de trabajo su nivelación.					X			

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad está recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, modificada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

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

De acuerdo con el artículo 9 del mencionado RD 901/2020, “el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento”.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.

- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, **semestralmente** y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as trabajadores/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detentará las funciones previstas en el Reglamento.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en **informes semestrales**. Los informes harán referencia a la situación actual de CMP AG y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

Tal y como recoge la normativa, durante el período de vigencia del Plan de Igualdad se realizarán al menos dos evaluaciones: una intermedia y otra final.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores y temporalidad; todo **lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento en caso de:**

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que CMP AG elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión Negociadora del plan de Igualdad. El procedimiento de modificación, por tanto, será el de Acuerdo entre las Partes. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa estipule.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Logroño a 20 de Diciembre de 2022.