

PLAN DE IGUALDAD 2023-2026

CMP AUTOMOTIVE HANDLING
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	4
5.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	15
	OBJETIVOS GENERALES	15
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
6.	EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.....	17
	TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS	17
	FICHAS DE MEDIDAS POR EJES.....	20
	EJE 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	20
	EJE 2: CONDICIONES DE TRABAJO	22
	EJE 3: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	23
	EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	26
	EJE 5: FORMACIÓN	29
	EJE 6: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	30
	EJE 8: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	35
	EJE 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO	38
7.	CRONOGRAMA DE ACTUACIONES	39
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	42
9.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	43

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 HANDLING S.L. (en adelante CMP Handling o Handling).**

CMP Automotive Handling comienza su actividad productiva el 4 de noviembre de 2015 como Centro Especial de Empleo destinado a la fabricación de equipos, componentes, accesorios y piezas de repuesto para automóviles.

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 AUTOMOTIVE HANDLING** firmó un **Compromiso con la Igualdad** el 15 de Septiembre de 2021, así como una **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, compuesta por 6 personas: 4 en representación de la plantilla y 2 en representación de la empresa.

Con la dimisión en julio 2022 de una de las personas por parte de la representación Legal de la plantilla se modifica la comisión y pasa a formarse por 3 personas de una parte y otras tres personas por parte de la representación de la empresa. En total 6 personas.

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 la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **CMP HANDLING** alcanzarán a la **totalidad de la plantilla de la empresa**, incluida su Dirección, sita en C/ Las Balsas 11 de Logroño La Rioja. Se determina para ello un plazo de **vigencia de 4 años: 2023-2026**.

4. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

PERFIL DE LA PLANTILLA

Distribución de la plantilla

La plantilla de CMP HANDLING está compuesta por 36 mujeres y 88 hombres, lo que representa unos porcentajes del **29%** y del **71%**, respectivamente, por lo que nos encontramos ante una **empresa masculinizada**.

Edad

Analizando la plantilla en base a este primer factor, se observa una mayor equidad entre hombres y mujeres en el rango de edad entre 45 y 54 años, correspondiente a los años comprendidos entre 1966 y 1975 pudiendo concluir que el personal con edades comprendidas entre 20 y 40 años, así como el rango de edad superior son mayoritariamente masculinos.

Antigüedad

Se aprecian las diferencias más significativas en cuanto a sexo en el menor de los tramos, siendo principalmente masculinas las incorporaciones a la compañía en los últimos 2 años.

Nivel de estudios

En este caso, se percibe que las diferencias más significativas en cuanto a representatividad por sexo se producen en el nivel de estudios más básicos, siendo el porcentaje masculino significativamente superior al femenino. Existe una mayor equidad en los niveles superiores, siendo estos los que tienen una menor representatividad de la plantilla.

CONCLUSIONES PERFIL DE LA PLANTILLA

PUNTOS FUERTES
La distribución por rangos de edad de la plantilla muestra un peso similar de hombres y mujeres en cada uno de los rangos.
Existe una paridad hombre-mujer en el rango de mayor antigüedad en la empresa.
PUNTOS DE MEJORA
Empresa masculinizada con más de un 70% de plantilla masculina. Se recomienda, en la medida de lo posible, seguir incorporando más mujeres en la empresa, a fin de mantener la tendencia de equilibrar la plantilla en los próximos años.
Las últimas incorporaciones han sido mayoritariamente masculinas. Revisar los requisitos y procesos de selección para estudiar posibles causas.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Categorías profesionales

CMP HANDLING cuenta con **5 categorías**, con una distribución muy similar en nomenclatura y representatividad a los grupos profesionales de la empresa. La categoría que más plantilla concentra es la de Operario G-2, con el 91% del total de la plantilla. Por sexos, se concentra el 94% de las mujeres y el 89% de los hombres, por lo que las mujeres están más representadas en las categorías más bajas.

El resto de la plantilla se reparte en los demás puestos de forma poco representativa.

Departamentos

La plantilla de CMP HANDLING se distribuye en **3 departamentos** diferentes. El 96% de la plantilla se concentra en el área de Producción, mientras el resto tiene una concentración de plantilla menor, siendo áreas con 1 y 3 personas. Al observar la representatividad por sexo en función del departamento, se concluye que en el departamento de producción hay una clara masculinización, siendo el departamento que mayor número de trabajadores/as concentra.

CONCLUSIONES CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

PUNTOS FUERTES
Los puestos de responsable se encuentran equilibrados entre mujeres y hombres.
PUNTOS DE MEJORA
La composición por sexo de los departamentos corrobora la existencia de segregación horizontal y vertical en la compañía. Tratar de incorporar personas del sexo infrarrepresentado en los departamentos con un solo sexo o mayoría de uno de ellos (Dirección y Producción).
No existe Valoración de puestos en la compañía. En cumplimiento del RD 902/2020, y para conocer la distribución de la plantilla por puestos de trabajo de igual valor, se recomienda elaborar una valoración por factores neutros y objetivos.

CONDICIONES DE TRABAJO

Tipología contractual

Algo más de la mitad de la plantilla se encuentra contratada indefinida (55,6%). El peso de hombres y mujeres en ambas modalidades de contratación es muy similar, si bien es cierto que los hombres tienen mayor peso en los contratos eventuales, debido a las posiciones que ocupan, mientras las mujeres reparten más su peso de temporalidad en las interinidades.

Jornada laboral

La jornada continua es la que realiza la mayoría de la plantilla. Solo las categorías de responsable G-5 y G-6 realizan una jornada partida.

Teniendo en cuenta la ya mencionada masculinización de la compañía, no se observan diferencias significativas en cuanto al peso de hombres y mujeres en cada jornada laboral.

Reducciones de jornada

La mayor parte de la plantilla se encuentra realizando su jornada al 100%. Las únicas reducciones de jornada por cuidado de menores las han cogido 2 mujeres. En términos porcentuales, esto supone que el 5,56% de la plantilla femenina tiene una reducción de jornada, frente a ningún hombre.

Salud laboral

De acuerdo con la información aportada, la empresa cuenta en la actualidad con documentación relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales. Se llevan a cabo reconocimientos médicos anuales y se dispone de procedimientos establecidos por convenio para acometer acciones de prevención de riesgos laborales aplicables a todos los colaboradores y colaboradoras, independientemente de su género.

CONCLUSIONES CONDICIONES DE TRABAJO

PUNTOS FUERTES
CMP HANDLING contrata mayoritariamente de manera indefinida a su personal.
PUNTOS DE MEJORA
Las dos únicas reducciones de jornada por guarda legal han sido de mujeres. Se recomienda fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral entre la plantilla masculina, de cara a lograr una verdadera corresponsabilidad de ambos sexos.
La incidencia de accidentes laborales entre las mujeres ha sido mayor, proporcionalmente a su sexo, que la de los hombres. Se recomienda analizar con perspectiva de género los riesgos que afectan a hombres y mujeres, así como el motivo de la mayor siniestralidad femenina.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En base a la información aportada por Recursos Humanos, en el proceso de reclutamiento y selección no se detectan comportamientos y/o acciones discriminatorias. No obstante, CMP HANDLING no dispone de procedimientos y procesos que ayuden a impulsar y garantizar la igualdad de género de una manera formal.

Los procesos de selección en CMP HANDLING se realizan para cubrir las necesidades puntuales que vayan surgiendo, empleando sistemas de reclutamiento externos y siendo los/as responsables de cada área quienes gestionan los procesos de selección. Al ser un Centro Especial de Empleo, todas las ofertas de empleo pasan por el INEM, que es quien realiza el primer cribado de currículos. Una vez llegan a RRHH, se selecciona a quien más experiencia y valía demuestre para el puesto. Posteriormente, vuelve a pasar por el INEM para que valore si la persona escogida por CMP es apta o no apta.

En cuanto a la recepción de currículums, se observa que para el puesto de Operario hay una desproporción en cuanto a sexos, habiendo un número de candidatos significativamente superior al de candidatas.

Altas y bajas en los últimos 2 años

Altas

En los dos últimos años (2019-2020) se han producido **78 nuevas altas** en CMP HANDLING: 57 de hombres y 21 de mujeres. En porcentajes, el 73% de las incorporaciones han sido masculinas y el 27% femeninas, lo que representa una mayor masculinización en las nuevas incorporaciones.

Por categoría profesional, el 91% de los hombres y el 90% de las mujeres han sido contratados en la categoría de Operario G-2.

Por tipo de contratación, los hombres tienen mayor peso en la contratación eventual a tiempo completo (47,37%), mientras las mujeres reparten su peso entre este tipo de contratación, la indefinida y la de duración determinada a tiempo completo por discapacidad.

Bajas

En cuanto a los ceses o términos de contrato, a lo largo del este período de referencia se no se han producido bajas en la compañía.

CONCLUSIONES PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PUNTOS FUERTES
A pesar de que el número de hombres contratados en los 2 últimos años supera al de las mujeres, se muestra una tendencia a equilibrar la plantilla.
PUNTOS DE MEJORA
Las nuevas incorporaciones acentúan la segregación ocupacional en la compañía. La mayor contratación masculina ha sido en puestos del área de Producción.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Desarrollo profesional

El proceso de promoción en CMP HANDLING se lleva a cabo, hasta la fecha, de manera informal. Dicho proceso promoción no discrimina en cuestión de género a la plantilla.

Se propone generar procedimientos que permitan establecer que los criterios de promoción sean objetivos y tomen como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial y mérito profesional, haber desempeñado funciones en un grupo profesional superior y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Durante el año 2020 no ha habido promociones en CMP HANDLING.

FORMACIÓN

La empresa dispone de Plan de Formación. No se informa de manera formal ni procedimentada a la plantilla. Algunos cursos, como los de la Mutua, por ejemplo, se informan por correo electrónico. Asimismo, se afirma que la formación se ofrece de manera equilibrada y equitativa a toda la plantilla, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo y basándose en las necesidades formativas detectadas.

En cuanto al tipo de formación, hay una formación obligatoria de acogida y, posteriormente, cada vez que hay un cambio de maquinaria o normativa, se imparte formación obligatoria para los puestos afectados.

CONCLUSIONES PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

PUNTOS FUERTES
CMP HANDLING dispone de procedimientos específicos para garantizar la formación de la plantilla.
Dispone de procedimientos, procesos, metodologías y criterios específicos y explícitos que ayudan a impulsar y garantizar la igualdad de género de una manera formal.
PUNTOS DE MEJORA
Recopilar en una base de datos la formación realizada por la plantilla, teniendo en cuenta: sexo, tipo de formación, duración y modalidad.
Recopilar en una base de datos anual las promociones de la plantilla por área y sexo.
Formalizar un protocolo de promoción y un plan de carrera para cada posición de la compañía.

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

Medidas para favorecer la conciliación

La compañía adquiere 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 HANDLING** un claro posicionamiento en favor de la igualdad de trato y oportunidades. Existen, hasta la fecha, acciones, planes o normativa informal, más allá de las estipuladas en el convenio de aplicación.

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.

Se presentan a continuación las medidas existentes o no para garantizar la conciliación:

- Flexibilidad de horarios
- Jornada coincidente con el horario escolar
- Jornadas reducidas
- Días de libre disposición (moscosos)

Responsabilidades familiares

Nos encontramos en este caso con un mayor porcentaje de hombres sin hijos menores a su cargo, mientras que entre las mujeres hay un mayor peso en las que tienen 2 hijos menores.

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

PUNTOS FUERTES
CMP HANDLING ofrece por igual a su plantilla medidas para favorecer la conciliación.
Existen, hasta la fecha, acciones, planes o normativa informal, más allá de las estipuladas en el convenio de aplicación.
PUNTOS DE MEJORA
Las acciones están definidas, hasta el momento, de manera informal. Se recomienda protocolizar y definir formalmente las acciones de conciliación de CMP HANDLING, así como los formularios de solicitudes.
Revisar la política de conciliación de la empresa de cara a estudiar más fórmulas de flexibilidad para evitar en la medida de lo posible las reducciones de jornada.

Recopilar en una base de datos el uso de las medidas de conciliación que hace la plantilla, desagregado por sexo, puesto de trabajo y departamento.

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.

El objetivo de este es “crear un entorno de trabajo seguro, libre de cualquier tipo de discriminación, violencia o acoso, ya sea sexual o basado en la diversidad personal, cultural y política”.

El Protocolo recoge las definiciones de acoso, acoso sexual y por razón de sexo. Recoge, asimismo, los procedimientos para denunciar y tratar cualquier tipo de acoso de manera informal.

CONCLUSIONES EJERCICIO 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 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.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

La imagen transmitida en las comunicaciones, tanto internas como externas, no puede considerarse en modo alguno discriminatoria. Se detecta una utilización correcta de la terminología en clave de género, desdoblado el femenino del masculino en los puestos de trabajo a nivel funcional, en función del género del ocupante.

CONCLUSIONES COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

PUNTOS FUERTES
No se dispone de un procedimiento de comunicación con perspectiva de género formalizado.
PUNTOS DE MEJORA
No hay evidencia de que se haya realizado una política de comunicación no sexista y lenguaje inclusivo de forma explícita. Se recomienda la elaboración de un manual de buenas prácticas en materia de lenguaje inclusivo, así como formación a la plantilla.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

En CMP HANDLING, además del salario base y de los complementos salariales, existen **retribuciones en especie**, dependiendo del centro de trabajo, como parte de los beneficios sociales que ofrece la empresa a sus empleados/as:

- Cheques restaurante.
- Seguro médico.

Los salarios en CMP HANDLING se basan en la negociación acordada, para cada centro, en el convenio colectivo de aplicación.

Tomando como referencia la información contenida en el **Registro Retributivo 2020** de CMP HANDLING, para este estudio diagnóstico se han analizado los promedios del **salario base anual** de la plantilla contratada por CMP HANDLING y, por otro lado, se han realizado promedios de los siguientes conceptos salariales:

- Complementos salariales (suma de todos los complementos percibidos por la plantilla por centros de trabajo).
- Salario total anual: tras la suma de todos los conceptos analizados.

Todo ello se ha cruzado con las categorías profesionales existentes en la empresa.

Salario base anual

Teniendo en cuenta todas las agrupaciones en CMP HANDLING, el promedio de **salario base anual** de la plantilla se sitúa en los 8.189€. Los hombres han percibido, de media, 377€ anuales más que las mujeres. Estos datos no reflejan **brecha salarial significativa**.

Por grupos, según la Valoración de Puestos de Trabajo de la compañía, observamos diferencias significativas en la Escala 02, con una brecha salarial a favor de las mujeres del 50% en los promedios.

Complementos salariales

Dentro de este apartado se han sumado todos los complementos salariales percibidos por la plantilla de CMP HANDLING. La plantilla ha percibido, de media, 1.625€ por complementos en el último año. No existen diferencias entre mujeres y hombres en el total de los complementos percibidos, resultando una brecha salarial del 21%.

Por **categorías profesionales**, encontramos brechas entre hombres y mujeres en algunos casos.

Se detallan a continuación los complementos salariales:

A continuación se justifican las brechas existentes tras el análisis de los complementos salariales

COMPLEMENTO	ESCALA	BRECHA	JUSTIFICACIÓN
COMPLEMENTO DE PUESTO	ESCALA 01	51%	Lo que remunera este complemento es la peculiaridad que tiene ese puesto de trabajo, por su penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, etc. Dentro de esta escala, formada por 114 personas, perciben este complemento 24, de las cuales 20 son hombres. De las 4 mujeres que lo perciben, 3 de ellas tienen una antigüedad inferior a un año, siendo significativamente superior la de los hombres.
PLUS RELEVO	ESCALA 02	-55%	Este complemento en la Escala 02 lo perciben 4 personas, 3 hombres y una mujer. De este grupo, uno de los hombres tiene una antigüedad en la compañía significativamente inferior al resto, lo cual afecta al promedio en el caso de los hombres.
NOCHES	ESCALA 02	-68%	Este complemento remunera al trabajador en función de los turnos de noche realizados. Hay un hombre en esta categoría que lo percibe con una cuantía inferior al resto, ya que ha realizado un menor número de turnos de noche que el resto. Esto afecta al promedio en caso de los hombres

Salario total anual

El promedio de salario total anual de la plantilla, tras la suma de los conceptos de salario base y complementos salariales, es de **9.832€** en el último año. En el salario total anual no encontramos brecha significativa. Por **Escalas**, en las dos con presencia equilibrada de mujeres y hombres no existen brechas superiores al 25%.

Promedio de salario total anual por categorías profesionales y género

ANÁLISIS DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA EMPRESA: VALORACIÓN DE PUESTOS

Para este estudio diagnóstico se ha partido de la clasificación profesional según la valoración y nivelación de puestos de la compañía. De esta valoración obtenemos 5 niveles.

Las siguientes tablas recogen la equivalencia, para cada uno de los 5 grupos, de los puestos de trabajo que engloban en función de los niveles obtenidos por CMP HANDLING.

CATEGORÍA	PRESENCIA MASC-FEM	GRUPO
OPERARIO/A G-2	79H / 34M	ESCALA 01
OPERARIO/A G-3	5H / 1M	ESCALA 02
OPERARIO/A G-4	3H / 0M	ESCALA 03
RESPONSABLE G-6	0H/1M	ESCALA 04
RESPONSABLE G-7	1H / 0M	ESCALA 05

CONCLUSIONES RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA

PUNTOS FUERTES
Política salarial bien definida de incentivos, variables, retribuciones en especie (beneficios sociales).
La empresa tiene actualizado su registro retributivo a fecha 31 de diciembre de 2020, cruzado por categorías y centros de trabajo.
No existen brechas salariales significativas en el salario base anual. Existen brechas salariales en algunos complementos, como el de relevos o el de noche.
PUNTOS DE MEJORA
CMP HANDLING no dispone por el momento de una Valoración de Puestos de trabajo con perspectiva de género. Se recomienda llevar a cabo una VPT y, posteriormente, adaptar el Registro Retributivo y la Auditoría a la nueva clasificación de trabajos de igual valor.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

A) CUALITATIVOS

- Integrar en CMP HANDLING 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.
- Garantizar en la empresa la **ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales.

B) CUANTITATIVOS

- Eliminar toda manifestación de discriminación en la movilidad interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una **representación equilibrada** de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A) CUALITATIVOS

- Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de **clasificación profesional**.
- Conocer la situación de **salud y condiciones laborales** en los diferentes puestos desde una perspectiva de género.
- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación.
- Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.
- Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.
- Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla.
- Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidados.

- Transmitir el compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres y difundir el Plan de igualdad entre la plantilla.
- Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

B) CUANTITATIVOS

- Equilibrar la plantilla entre hombres y mujeres, revertiendo la segregación horizontal detectada en la empresa.
- Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.
- Cumplir con el principio de igualdad salarial (igual salario para trabajos de igual valor).

6. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
1.CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Alcanzar una mayor representación femenina en las áreas masculinizadas y estudiar si existe sobre cualificación en la compañía.	1.Tratar, en la medida de lo posible, de seguir incorporando más mujeres en la empresa, a fin de mantener la tendencia de equilibrar la plantilla en los próximos años.
		2.Cruzar el nivel de estudios con la categoría profesional que ocupan hombres y mujeres, de cara a analizar si existe sobre cualificación.
2.CONDICIONES DE TRABAJO	Conocer la situación de salud y condiciones laborales en los diferentes puestos desde una perspectiva de género.	3.Recogida, de manera desagregada por sexo y motivo, del número de bajas de la plantilla.
3.PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación.	4.Entrega o información del lugar donde consultar el Plan de igualdad de la empresa a las nuevas incorporaciones en el manual de acogida.
	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.	5.Formación en selección con perspectiva de género al personal involucrado en los procesos relacionados con atracción del talento. Difusión de las ofertas de empleo en un lenguaje inclusivo y en canales neutros.

	Equilibrar la plantilla entre hombres y mujeres, revertiendo la segregación horizontal detectada en la empresa.	6. 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.
4. PROMOCIÓN PROFESIONAL	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.	7. Formalizar los planes de carrera de la compañía con perspectiva de género.
		8. Formación sobre igualdad para las personas que intervienen en los procesos de promoción.
		9. Elaboración de un Protocolo interno de promoción en función de criterios de igualdad, transparencia, objetividad y acceso a toda la plantilla de la empresa.
5. FORMACIÓN	Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.	10. Inclusión de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (como formación de acogida a la empresa).
6. RETRIBUCIONES	Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.	11. Llevar a la práctica un procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género.
	Cumplir con el principio de igualdad salarial (igual salario para trabajos de igual valor).	12. Revisar el Registro Retributivo cruzado por puestos de igual valor.
7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla.	13. Revisar la política de conciliación de la empresa de cara a estudiar más fórmulas de flexibilidad.

LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		14.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.
	Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidados.	15.Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.
8.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.	16.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).
		17.Tener copias del Plan de Igualdad en lugares visibles de la empresa.
		18.Revisar los canales de comunicación internos y externos garantizando el lenguaje inclusivo o neutral en los mensajes.
9.PREVENCIÓN DEL ACOSO	Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	19.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.

FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

EJE 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 1	Tratar, en la medida de lo posible, de seguir incorporando más mujeres en la empresa, en todos los puestos y/o categorías profesionales a fin de mantener la tendencia de equilibrar la plantilla en los próximos años.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Alcanzar una mayor representación femenina en las áreas masculinizadas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Estudiar las causas de la masculinización del departamento de producción. Llevar un registro de las candidaturas recibidas en los procesos de selección, así como del lenguaje utilizado en la publicación de las ofertas.		
GRUPO DESTINATARIO	Área de Producción.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	Calendario	Toda la vigencia del plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	→ Registro de candidaturas actualizado. → Vacantes publicadas con lenguaje inclusivo o neutro.		

MEDIDA 2	Cruzar el nivel de estudios con la categoría profesional que ocupan hombres y mujeres, de cara a analizar si existe sobre cualificación..		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Estudiar si existe sobre cualificación en la compañía.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se llevará a cabo un estudio del nivel de estudios de la plantilla en relación con la categoría profesional que ocupan. De esta manera se reflejarán posibles desigualdades en cuanto a la cualificación mínima necesaria para desempeñar cada puesto de trabajo.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	Calendario	Mayo-dic 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	→ Elaboración de un informe estadístico desagregado por sexo, nivel de estudios y categoría profesional. → Evidencia de traslado anual a la Comisión.		

EJE 2: CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDA 3	Recogida, de manera desagregada por sexo y motivo, del número de bajas de la plantilla.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Conocer la situación de salud y condiciones laborales en los diferentes puestos desde una perspectiva de género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Conocer la salud de las personas trabajadoras de CMP HANDLING permite adaptar las condiciones de cada puesto a cada persona, atender sus necesidades y mejorar el nivel de vida de hombres y mujeres. Un entorno seguro y un buen ambiente de trabajo contribuye a mejorar la calidad y la eficiencia de la plantilla. A través de una base de datos, se recogerán cada año el número de bajas, desagregadas por sexo y motivo (si se conoce), así como puesto y departamento que ocupa la persona.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIZACIÓN	Enero-Junio 23
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	→ Base de datos creada. → Recogida del número de bajas realizada de manera anual. → Posibles medidas de mejora puestas en marcha, por tipo.		

EJE 3: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 4	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	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Una vez aprobado el Plan de Igualdad de CMP HANDLING, 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 donde consultar el Plan de Igualdad. El mentor/a que acompañe al nuevo/a trabajador/a durante su proceso de adaptación, se asegurará que conoce la existencia del Plan de Igualdad que les aplica y donde puede consultarlo.		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones a la empresa.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	Calendario	Toda la vigencia del plan.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	→ Plan de Igualdad difundido en acogidas a la empresa.		

MEDIDA 5	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 y composición de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Entender la importancia de la perspectiva de género en los procesos de selección más allá de la publicación de vacantes. Mediante la utilización de un lenguaje inclusivo y unos canales neutros, se busca garantizar que no existan sesgos o barreras de género a la hora de acceder a la empresa. De una manera neutra se puede llegar a todo el público objetivo y ofrecer las mismas oportunidades de acceso, tanto a hombres como a mujeres.		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones a la empresa.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	Calendario	Cada dos años durante la vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	→ Nº de formaciones impartidas por modalidad y duración. → Nº y de hombres y mujeres formadas en selección con perspectiva de género. → Impacto de la medida en la evolución de la plantilla, desagregada por sexo y nivel jerárquico.		

MEDIDA 6	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.		
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. Se podrá reservar una determinada cuota para los puestos con menor presencia de mujeres. Para realizar estas medidas será necesario realizar un seguimiento de la composición de cada categoría profesional por sexo (medida 6).		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y nuevas candidaturas.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos. Personas encargadas de la selección y promoción en la empresa.		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	Calendario	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.		

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 7	Formalización del Plan de Carrera de la compañía.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Desarrollar planes de carrera específicos para cada puesto de trabajo y área de negocio de CMP HANDLING.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Creación de un proyecto de formación individual para la plantilla, con el propósito de trazar el curso de su carrera y desarrollo profesional dentro de la organización. Comprender qué conocimientos, habilidades, características personales y experiencia se requieren para que la plantilla progrese laboralmente.		
GRUPO DESTINATARIO	Plantilla de CMP HANDLING		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios/Externos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	3ª trimestre 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	→ Disponer del plan de carrera definitivo. → Nº y % de hombres y mujeres a las que se ha aplicado el plan de carrera.		

MEDIDA 8	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	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios / Externos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Cada dos años durante la vigencia del plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	→ N.º de formaciones impartidas por modalidad y duración. → N.º de personas que participan en procesos de promoción, desagregado por sexo. → N.º de personas que participan en procesos de promoción formadas, desagregado por sexo.		

MEDIDA 9	Elaboración de un Protocolo interno de promoción en función de criterios de igualdad, transparencia, objetividad y acceso a toda la plantilla de la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Tras la formación sobre igualdad a las personas encargadas de promoción, se creará un Protocolo de promoción que tenga en cuenta criterios de igualdad, transparencia, objetividad y al que pueda acceder toda la plantilla. En el protocolo se tendrán en cuenta: detección de necesidades de promoción, requisitos necesarios para ocupar el puesto, publicación de las ofertas en canales accesibles para todo el personal, tipo de pruebas de acceso a aplicar en cada promoción, criterios neutros a la hora de escoger a la persona promocionada.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y, en especial, mujeres con potencial para promocionar.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Mayo 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	→ Elaboración del protocolo de promoción con criterios de igualdad. → % de aumento anual de promociones de trabajadoras desde la elaboración y publicación del protocolo.		

EJE 5: FORMACIÓN

MEDIDA 10	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 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 (ver medidas 8.2 y 9.2), 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 Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Durante vigencia del Plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	→ Nº de nuevas incorporaciones formadas, desagregado por sexo, puesto, área y duración de la formación.		

EJE 6: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

MEDIDA 11	Revisión del registro salarial obligatorio (de acuerdo a la normativa) cruzado por puestos de igual valor.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas en base a puestos de igual valor.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se realizará un registro con los valores medios de los salarios, desglosados por sexo, la media aritmética y la mediana de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en el Centro, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo. A su vez, esta información se desglosará de acuerdo a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, complementos y percepciones extrasalariales. En el caso de detectarse una brecha salarial superior al 25% en alguna de las percepciones satisfechas, se deberá acompañar un informe que justifique que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios / Externos		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIZACIÓN	Anual.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	→ Registro elaborado. → En caso de brechas salariales detectadas, informe justificativo elaborado. → Registro e informe presentado a RLT y Comisión de Igualdad.		

MEDIDA 12	Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Partiendo de la medida 1 del Eje 1, se cruzará con cada factor analizado aquellos complementos salariales asociados a cada puesto, de cara a analizar si se están asignando el mismo salario a puestos de igual valor.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Sep 23-marzo 24
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	→ Valoración económica de puestos de trabajo realizada. → Eliminación de posibles sesgos de género realizada. → Porcentaje de brecha salarial disminuida, por tipo de puestos y secciones.		

EJE 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 13	Revisar la política de conciliación de la empresa de cara a estudiar más fórmulas de flexibilidad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diagnóstico de la situación de la organización en materia de conciliación. La información podrá extraerse de una encuesta que conozca las expectativas de la plantilla, así como de un grupo de trabajo que ponga en común expectativas de la empresa y de la plantilla. Una vez elaborado el diagnóstico, si se detectara tal necesidad, se diseñará el posible plan, con indicadores de seguimiento del grado de implantación por departamentos y puestos.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Marzo 23
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	→ Encuesta a la plantilla diseñada y enviada. → % de mujeres y hombres que han contestado a la encuesta. → Posible grupo de trabajo creado y composición por sexo. → Diagnóstico de la situación. → Política diseñada.		

MEDIDA 14	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.		
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 promocionará 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		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Julio 23
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	→ Protocolo o folleto informativo realizado. → Número y tipo de canales de comunicación utilizados para difundir el protocolo.		

MEDIDA 15	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	Sep 23
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	→ Tipo de medidas diseñadas para promover la corresponsabilidad. → Campaña de sensibilización diseñada y puesta en marcha. → Nº de hombres, por centros, 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 8: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 16	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.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento Recursos Humanos / Marketing		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Enero-marzo 23
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.		

MEDIDA 17	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	Tras la difusión inicial del plan de igualdad tanto de manera externa, como interna, se mantendrán copias visibles para toda la plantilla, para poder consultar en cualquier momento (intranet, Yammer...)		
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	→ Canales usados para la publicación del plan.		

MEDIDA 18	Revisar los canales de comunicación internos y externos garantizando el lenguaje inclusivo o neutral.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Velar porque en todos los canales de comunicación de CMP HANDLING el lenguaje sea inclusivo y contemple la perspectiva de género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se revisará toda la documentación y canales utilizados por la empresa. Si se detecta un uso no inclusivo del lenguaje se modificará en base a las recomendaciones a un lenguaje neutro. Se podrá repartir el trabajo de revisión, dependiendo del área específica que emita o redacte las comunicaciones.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla, clientes y proveedores.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Marketing y Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	CALENDARIZACIÓN	Toda la vigencia del plan.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	→ Nº de documentos e imágenes revisadas y adaptadas a una comunicación inclusiva y no sexista.		

EJE 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

MEDIDA 19	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 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 / Marketing		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Enero 23- fin 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.		

CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDA	2023		2024		2025		2026
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
1	Tratar, en la medida de lo posible, de seguir incorporando más mujeres en la empresa en todos los puestos y/o categorías profesionales, a fin de mantener la tendencia de equilibrar la plantilla en los próximos años.							
2	Cruzar el nivel de estudios con la categoría profesional que ocupan hombres y mujeres, de cara a analizar si existe sobre cualificación.							
3	Recogida, de manera desagregada por sexo y motivo, del número de bajas de la plantilla.							
4	Entrega o información del lugar donde consultar el Plan de igualdad de la empresa a las nuevas incorporaciones en el manual de acogida.							
5	Formación en selección con perspectiva de género al personal involucrado en los procesos relacionados con atracción del talento. Difusión de las ofertas de empleo en un lenguaje inclusivo y en canales neutros.							
6	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.							

Nº	MEDIDA	2023		2024		2025		2026
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
7	Formalizar los planes de carrera de la compañía con perspectiva de género.							
8	Formación sobre igualdad para las personas que intervienen en los procesos de promoción.							
9	Elaboración de un Protocolo interno de promoción en función de criterios de igualdad, transparencia, objetividad y acceso a toda la plantilla de la empresa.							
10	Inclusión de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (como formación de acogida a la empresa).							
11	Revisar el Registro Retributivo cruzado por puestos de igual valor.							
12	Llevar a la práctica un procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género.							
13	Revisar la política de conciliación de la empresa de cara a estudiar más fórmulas de flexibilidad.							
14	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.							
15	Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.							

16	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).						
17	Tener copias del Plan de Igualdad en lugares visibles de la empresa.						
18	Revisar los canales de comunicación internos y externos garantizando el lenguaje inclusivo o neutral en los mensajes.						
19	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.						

7. 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 y 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 adjunto.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en **informes semestrales**. Los informes harán referencia a la situación actual de CMP HANDLING 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.

8. 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 igualdad 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 HANDLING 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.
- Surgir discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan.

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. También se podrá acudir a los Sistemas de Mediación/arbitraje habilitados al efecto.

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 designe.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento, a 22 de Diciembre de 2022.

