



**PLAN DE IGUALDAD**

**GRUPO**

**CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS**

En Madrid, a 24 de septiembre de 2009

## REUNIDOS

De una parte, en representación institucional del **Grupo Cementos Portland Valderrivas**:

- Don Dieter Kiefer, Presidente-Consejero Delegado Grupo CPV

De otra parte, y en representación del sindicato **Comisiones Obreras**:

- Don Fernando Serrano Pernas, Secretario General de la Federación de Construcción, Madera y Afines (FECOMA)

Y de otra parte, y en representación del sindicato **Unión General de Trabajadores**:

- Don Manuel Fernández López, Secretario General de Metal, Construcción y Afines, Federación Estatal de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT).

**PLAN DE IGUALDAD  
GRUPO CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS**

---

24.09.2009

## **I. ANTECEDENTES**

El Grupo Cementos Portland Valderrivas (en adelante Grupo CPV) tiene desde hace años un código de principios y valores éticos desarrollado a través de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Así el Grupo CPV quiere contribuir a la creación de conciencia de los derechos individuales de los empleados, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal de los empleados en el seno de la empresa, estableciendo pautas de conducta saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Asimismo, los firmantes del presente Plan de Igualdad cuentan con una larga y fructífera trayectoria de negociación de un considerable número de convenios, acuerdos y pactos colectivos de toda índole, consecuencia de un entendimiento ponderado y maduro de las responsabilidades que a todos afectan en materia de dialogo social y que hacen deseable la conclusión de acuerdos tendentes a una mejora de las condiciones de empleo y trabajo, junto a una paz social imprescindible para el normal desarrollo de las organizaciones.

En este marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el presente Plan de Igualdad con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en el Grupo CPV resulta mayoritaria.

La específica mención legal a la obligación de elaboración de planes de igualdad por cada empresa de plantilla superior a 250 trabajadores, la estructura organizativa de las tres partes firmantes del presente Plan de Igualdad, de naturaleza muy dispar, llevó a las partes a la convicción de la necesidad de acotar el alcance del presente Plan a las actividades llevadas a cabo dentro de las empresas del Grupo CPV, a las que aplica la Ley citada anteriormente, sin perjuicio de una futura extensión a otras empresas o actividades en las que esté presente el Grupo.



**PLAN DE IGUALDAD**  
**GRUPO CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS**

---

24.09.2009

En consonancia con los expositivos anteriores, el presente Plan de Igualdad tiene como ámbito de aplicación las siguientes empresas del Grupo CPV: Cementos Portland Valderrivas, S.A., Uniland Cementera, S.A. y Hormigones y Morteros Preparados, S.A.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de dicha Ley Orgánica, se encargó a expertos independientes y de la mayor solvencia profesional, la realización de un diagnóstico de situación, el cual fue concluido en el mes de diciembre de 2008.

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

De acuerdo con lo anterior, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre el Grupo CPV y las Centrales Sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

Por último, forma parte del presente Plan de Igualdad el Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual dentro del Grupo CPV, como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto de ordenamiento jurídico.

**PLAN DE IGUALDAD  
GRUPO CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS**

---

24.09.2009

## **II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del Plan.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún teniendo un origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en cualquiera de las empresas a las que aplica el Plan.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por el Grupo CPV, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del Grupo CPV.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional, mejorando su empleabilidad interna.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes áreas de actuación.

### III. ÁREAS DE ACTUACIÓN

#### 1. Acceso al empleo

##### **Diagnóstico**

En la empresa existe un procedimiento escrito y público sobre el procedimiento de selección, donde se establecen las pautas y pasos a seguir sin que en el mismo exista ningún aspecto discriminatorio.

No existe un indicador establecido que permita determinar, de forma segregada por sexos, los candidatos presentados a los distintos puestos.

##### **Acciones Positivas**

Informar y sensibilizar a los interlocutores e intermediarios de la necesidad de la selección en Igualdad. Sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a todos aquellos que, directa o indirectamente, intervienen en el proceso de selección.

Transmitir el principio de igualdad de trato que impera en la empresa a todas las empresas que participen en los procesos de selección.

Introducir prácticas orientadas a contratar mujeres en puestos tradicionalmente masculinos.

Estandarizar las entrevistas para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo. En las pruebas de Selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión.

Establecer un registro de información desagregada por sexos respecto a las candidaturas que se presentan a los procesos de selección, que permita disponer de información periódica sobre:

a. Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidatura de selección.

b. Porcentaje de mujeres y hombres seleccionados.

Eliminar de los documentos empleados en el proceso de selección las informaciones atinentes a la situación familiar del candidato que pudieran inducir a la discriminación, tales como el estado civil y número de hijos, fecha de matrimonio, datos familiares como el nombre del padre y madre, profesión del/la cónyuge, padre y madre, etc.

Utilización no sexista del lenguaje en convocatorias, ofertas y publicaciones.

Publicitar en la ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

## 2. **Promoción**

### **Diagnóstico**

Con el objetivo de darle una mayor objetividad a todo el proceso, las promociones internas planteadas por el responsable de negocio o área son revisadas y ratificadas por la Dirección de Recursos Humanos.

No obstante, en el Diagnóstico de situación se establecieron dos puntos de mejora sobre esta área, y que básicamente son: crear un protocolo de seguimiento de las promociones realizadas y establecer indicadores cuantitativos para hacer un seguimiento de esta área.

### **Acciones positivas**

Crear un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.

Fomento de una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso de dialogo social.

Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

Establecer un seguimiento de la distribución por sexos de la participación en las promociones realizadas a fin de tener información del porcentaje de mujeres y hombres que finalmente han promocionado, así como el número de candidatos presentados, segregados por sexos.

### **3. Formación**

#### **Diagnóstico**

Uno de los aspectos básicos para el desarrollo profesional de ambos sexos dentro de la organización es la formación. Conscientes de esta circunstancia, la empresa ha mantenido un nivel de formación porcentualmente equilibrado para el colectivo de mujeres en relación con la presencia de ésta en la organización y su distribución jerárquica.

No obstante, se entiende como necesario realizar un avance en el análisis de la formación impartida a los colectivos de mujeres y hombres incluyendo un indicador de seguimiento que relacione el número de horas de formación impartidas con cada uno de los sexos, así como la impartición de cursos en materia de igualdad de oportunidades.

#### **Acciones positivas**

Realizar cursos y jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido a los responsables de las distintas materias a las que se refiere este Plan.

Establecer módulos de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación ofertados por la empresa.

Programar acciones formativas específicamente dirigidas a las trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y/o categorías profesionales u ocupaciones en las que están Infra-representadas.

Formación con módulos específicos de igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de recursos humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de trabajadores y trabajadoras.

Realizar un seguimiento de la participación del personal en los cursos de formación segregado por sexos a fin de obtener porcentajes desagregados de las horas de formación impartidas.

#### **4. Retribución**

##### **Diagnóstico**

No existe ningún aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial prevista, tanto en los convenios colectivos de las empresas aplicables, como en el resto de normas convencionales.

Sin embargo, existe una diferencia salarial entre colectivos, de diversa magnitud según el grupo profesional de que se trate, sin que exista un seguimiento de los indicadores que pudiera resultar explicativo de tal diferencia (antigüedad, formación, etc.).

##### **Acciones positivas**

Se hace necesario establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos y antigüedad, con objeto de tutelar que las diferencias tienden a reducirse a fin de verificar la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

#### **5. Materia de conciliación**

##### **Diagnóstico**

Independientemente de las medidas de conciliación establecidas en las distintas normas colectivas, y añadidas a éstas, existen en la empresa una serie de beneficios sociales dirigidos a distintos colectivos de la organización, sin que para su asignación se tenga en cuenta ningún sesgo de género, ni se produzca ningún aspecto discriminatorio.

Sin embargo, una correcta aplicación de las medidas de conciliación, y el reparto de las cargas familiares entre ambos sexos lleva implícito la necesidad de poder determinar de forma segregada por sexos quién disfruta las distintas medidas de conciliación para tratar de corregir, en un futuro, que éstas sean asumidas exclusivamente por mujeres bien

sea a través de distintas medidas de concienciación o del fomento del reparto equitativo de las mismas.

### **Acciones positivas**

Campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Difusión de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Información sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

Información por la empresa de que el ejercicio de la conciliación no puede tener consecuencias negativas en las posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.

## **6. Prevención del acoso por razón de sexo y sexual**

### **Diagnóstico**

Hay un procedimiento de actuación del Grupo CPV en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que garantiza los canales de denuncia y el tratamiento confidencial de las mismas.

### **Acciones positivas**

No obstante, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

Realización de campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso.

Se llevarán a cabo campañas informativas para dar a conocer el protocolo de actuación del Grupo CPV, que sobre esta materia se adjunta anexo al presente Plan de Igualdad.

Incluir cursos de formación a mandos intermedios sobre prevención del acoso.

## **7. Violencia de Género**

La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá los siguientes derechos:

- a. Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta los 18 meses.
- b. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El plazo de vigencia para hacer efectivo dicho derecho preferente se extenderá a los seis meses siguientes a la solicitud de cambio de puesto de trabajo.
- c. En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.

## **8. Otras medidas**

### **Diagnóstico**

El marco ético del Grupo CPV contiene el marco de la filosofía, ética y valores de comportamiento que se esperan de cualquier empleado.

En ese marco de principios y valores éticos están establecidos procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

### **Acciones positivas**

Utilización de los medios de comunicación internos para difundir el programa de Igualdad.

Introducir en las reuniones de la empresa el tema de la igualdad de oportunidades.

Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en el buzón de sugerencias.

Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

#### **IV. ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El presente Plan será de aplicación a las empresas Cementos Portland Valderrivas, S.A., Uniland Cementera, S.A. y Hormigones y Morteros Preparados, S.A.

##### **Ámbito temporal**

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el Grupo CPV tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente Plan entrará en vigor a partir de su firma, y se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámico y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2013 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

En coherencia con cuanto antecede, la empresa se reserva la facultad de revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a la representación legal de los trabajadores para proceder a su negociación.

A partir del primer año de aplicación y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de diciembre para valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

##### **Ámbito personal**

El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que las empresas Cementos Portland Valderrivas, S.A, Uniland Cementera, S.A. y Hormigones y Morteros Preparados, S.A., tengan o puedan tener en el futuro en España, así como a los de las empresas filiales en las que la

**PLAN DE IGUALDAD  
GRUPO CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS**

---

24.09.2009

participación de aquellas, directa o indirectamente, resulte superior al 50% del capital.

No obstante lo anterior, será facultad de la empresa la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables.

Igualmente, se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considera necesario.

**Planificación temporal de las acciones positivas. Calendario de Actuaciones**

Las medidas incluidas en el Apartado III del presente Plan de Igualdad tendrán un plazo de aplicación y vigencia previamente determinado.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de las medidas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones por parte del Responsable de Igualdad.

A la finalización de la vigencia del presente Plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

**Seguimiento del Plan de Igualdad**

La Dirección de la Empresa nombrará a una persona responsable de Igualdad en la empresa, quién dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan.

**PLAN DE IGUALDAD**  
**GRUPO CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS**

---

24.09.2009

- Informar a la Dirección, sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- Fomentar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar el informe periódico, así como el informe final de conclusiones del Plan.
- Realizar el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

### **Comisión de Seguimiento**

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y, al menos, semestralmente, constituida por seis miembros: dos nombrados por la Dirección de la Empresa, y dos miembros de cada una de las Representaciones Sindicales firmantes, sin perjuicio de que para la adopción de acuerdos de valor de los votos de los dos miembros designados por la empresa sea equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

Son funciones de dicha Comisión, las siguientes:

- Hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el apartado III de este Plan.
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes o correcciones al Plan.



**PLAN DE IGUALDAD**  
**GRUPO CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS**

---

24.09.2009

- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.

**Cláusula Final**

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

Manuel Fernández López

Dieter Kiefer

Fernando Serrano Pernas