

# Plan de Igualdad de CANTUR, S.A.



Propuesto por la Comisión de Igualdad en sesión de 11 de Abril de 2017

## INDICE

1. COMPROMISO DE CANTUR, S.A. CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	3
2. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO.....	4
3. PLAN DE IGUALDAD .....	5
3.1 Ámbito de aplicación .....	5
3.2 Ejes de actuación.....	5
EJE 1. CULTURA, COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA.....	6
EJE 2: SELECCIÓN.....	9
EJE 3: FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL .....	10
EJE 4: RETRIBUCIÓN.....	11
EJE 5: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	11
EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO.....	12
EJE 7: MEDIDAS DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	13
4 . SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	14

## **1. COMPROMISO DE CANTUR, S.A. CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

CANTUR, S.A. vela para que todos aquellos aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos, generando empleo de calidad en un entorno de trabajo seguro y sostenible presidido por el principio de igualdad de oportunidades y trato efectivo.

En este marco, el respeto y la promoción de la diversidad y la promoción constante de la igualdad de oportunidades constituyen ejes fundamentales en la gestión de los recursos humanos de Cantur, S.A. y se recogen en el compromiso adquirido por la Dirección General de la Empresa.

Para ello el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre empresa y los representantes legales de los trabajadores firmantes del presente acuerdo.

Cantur, S.A. ha recogido en sus Principios de Responsabilidad Social Corporativa la igualdad de oportunidades.

En 2008, Cantur, S.A. incluyó en su Convenio Colectivo su primer Plan de Igualdad, no ocurriendo lo mismo en el posterior Convenio Colectivo y aún vigente por lo que con la firma de este plan de igualdad, Cantur, S.A. quiere poner de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, y se pone en marcha a través de las acciones que se recogen en este segundo Plan de Igualdad.

## **2. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO**

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, Cantur, S.A. ha realizado un diagnóstico de género en el ámbito de sus centros de trabajo. El diagnóstico se realizó teniendo en cuenta tanto los aspectos cuantitativos como los cualitativos. Así y en relación con los primeros se analizan los siguientes aspectos:

- a) Análisis de Plantilla
- b) Promoción y Formación
- c) Selección
- d) Promoción
- e) Formación
- f) Retribución
- g) Responsabilidades familiares

Recogiendo igualmente la percepción tanto de los representantes legales de los trabajadores como de los propios trabajadores mediante la cumplimentación de encuestas al respecto.

Fruto del diagnóstico realizado, se han detectado áreas de mejora en los diferentes ejes que se contemplan en el plan, así como la necesidad de incorporar otros nuevos.

Entre otras materias se debe trabajar especialmente en:

- a) Analizar y corregir la posible brecha salarial entre hombres y mujeres.
- b) Favorecer la incorporación del género menos representado en cada colectivo.
- c) Formación en materia de igualdad
- d) Impulsar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad
- e) Favorecer la corresponsabilidad y conciliación.

### **3. PLAN DE IGUALDAD**

#### **3.1 Ámbito de aplicación**

El presente plan resulta aplicable a todos los centros de trabajo de Cantur, S.A., sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características concretas de cada uno de los centros. Así mismo, será un marco referente de aplicación con sujeción a la normativa en la materia.

#### **3.2 Ejes de actuación**

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el plan de igualdad de Cantur, S.A. se estructura en siete ejes de actuación:

- 1. Cultura, comunicación e imagen corporativa**
- 2. Selección**
- 3. Formación y desarrollo Profesional**
- 4. Retribución**
- 5. Conciliación y corresponsabilidad**
- 6. Prevención del acoso laboral**
- 7. Medidas de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género**

Para cada uno de los ejes de actuación se describen:

- a. Objetivos a alcanzar
- b. Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados

Estos objetivos y acciones se recogen en un cronograma, en el que se especifican las áreas de responsabilidad y las fechas de compromiso respecto al período de implantación de cada una de las acciones.

## **EJE 1. CULTURA, COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA**

### ***Objetivo 1.1 Fomentar una cultura de igualdad asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres***

#### **Acciones:**

1.1.1. Mantener la Comisión de Igualdad y elaborar un reglamento de funcionamiento de la misma.

1.1.2. Definir los indicadores que la empresa aportará, con la periodicidad que se acuerde en la Comisión de Igualdad para medir los avances de igualdad.

1.1.3. Revisar semestralmente los avances del plan de igualdad en la Comisión de Igualdad.

1.1.4. Presentar anualmente los avances del plan de igualdad al Consejo de Administración de Cantur, S.A.

1.1.5. Tanto el personal en plantilla como el de nueva incorporación recibirá formación específica sobre los principios de igualdad en Cantur, S.A., el plan de igualdad y el protocolo de prevención del acoso.

1.1.6. Se crearán los grupos de trabajo que la Comisión de Igualdad determine para trabajar los diferentes ejes del plan de igualdad.

1.1.7. Se trabajará y propondrá el establecimiento de uniformidades igualitarias sin distinción de sexo.

### ***Objetivo 1.2 Difusión del plan de igualdad***

#### **Acciones:**

1.2.1. La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento del plan de igualdad en todos los centros de trabajo.

1.2.2. Se creará un buzón de correo electrónico desde el que se dará a conocer el plan de igualdad a todos los empleados y empleadas. La Comisión de Igualdad asegurará la adecuada difusión de los mensajes mediante su publicación en los tablones de anuncios en los centros de trabajo donde haya personas sin acceso a correo electrónico.

1.2.3. Será responsabilidad colegiada de la representación de los trabajadores y del

departamento de RRHH asegurar el adecuado despliegue del plan en los distintos centros de trabajo.

1.2.4. La comunicación entre los centros de trabajo y la Comisión de Igualdad se realizará, de forma preferente, a través de dos personas designadas a tal fin, una de entre la representación social existente (por acuerdo de la mayoría sindical) y otra del departamento de RRHH. Se dará formación específica a todas las personas que asuman esta función. Desde la Comisión de Igualdad se seguirá y facilitará el trabajo desarrollado por estas personas designadas.

### ***Objetivo 1.3 Sensibilización en materia de igualdad***

#### **Acciones:**

1.3.1. Todas las personas encargadas de los procesos de gestión de personas (selección, retribución, promoción y desarrollo profesional), así como la representación sindical recibirá formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. La planificación se acordará en la Comisión de Igualdad y se garantizará que la primera sesión sea presencial.

1.3.2. Durante la vigencia del plan de igualdad se garantizará que todo el personal tenga una formación mínima en materia de igualdad de oportunidades.

1.3.3. Se revisarán los procedimientos de trabajo de los departamentos en los que los que mujeres y/u hombres estén infra-representados, intentando detectar si existe una barrera para el acceso de alguno de los géneros a estos puestos, estableciéndose las mejoras necesarias para eliminar esas barreras.

### ***Objetivo 1.4 Dar seguimiento periódico a la opinión de los empleados y empleadas en materia de igualdad***

#### **Acciones:**

1.4.1. Incluir preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación en las posibles encuestas de clima laboral que pudieran realizarse en el futuro, dirigidas a las personas que componen la plantilla.

1.4.2. Establecer un plan de mejora a partir de los resultados que las mismas presenten.

**Objetivo 1.5 Reforzar la cultura de igualdad de Cantur, S.A., tanto interna como externamente**

**Acciones:**

1.5.1. Realizar un plan de comunicación específico dirigido a toda la plantilla en el tema de la igualdad y comunicar anualmente (salvo que se considere una periodicidad inferior en algún tema) los avances del plan a través de los canales formales de comunicación disponibles.

1.5.2. Elaborar y difundir una guía para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura, etc. En concreto, contemplará una instrucción para la publicación de ofertas de empleo.

1.5.3. Informar a todos los grupos de interés de Cantur, S.A. de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

**Objetivo 1.6 Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales**

**Acciones:**

1.6.1 La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tendrá en cuenta la diversidad y deberá contemplar las diferencias de género y la totalidad de riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos músculo esqueléticos y psicosociales), con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.

1.6.2 La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

1.6.3 Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural.

1.6.4. Asegurar el cumplimiento de la LPRL (artículo 26 de la Ley31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales -adaptación cambio del puesto de trabajo-) para que ante la imposibilidad de eliminar el riesgo o encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, pase a suspensión del



contrato con reserva del puesto de trabajo.

1.6.5. Difundir las reformas legislativas producidas por la Ley 3/2007 de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el RD 295/2009 de 6 de marzo que la desarrolla en materia de prestaciones de la Seguridad Social. Así mismo difundir el RD 298/2009 de 6 de marzo que incorpora a nuestro ordenamiento los Anexos de la Directiva 92/85 del Consejo sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.

1.6.7. Dado el especial contenido técnico de esta materia, se hará una puesta en común entre la Comisión de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud para asegurar la incorporación de la perspectiva de género a las políticas y acciones de salud laboral.

## **EJE 2: SELECCIÓN**

*Objetivo 2.1 Garantizar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres y hombres en aquellas áreas, colectivos y puestos donde su representación es menor*

### **Acciones:**

2.1.1. Verificar y mantener el compromiso de Cantur, S.A. con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección.

2.1.2 A igualdad de condiciones, se contratará a la persona del género infrarrepresentado en el colectivo que se trate. Se entenderá infrarrepresentado un género si su presencia es inferior al 40% en el colectivo al que nos refiramos.

2.1.3. Los anuncios y criterios de selección no contendrán requisitos, que sin ser relevantes para el ejercicio del trabajo, impidan presentarse ni seleccionar a personas de un género determinado.

### **EJE 3: FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

#### ***Objetivo 3.1 Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción***

##### **Acciones:**

3.1.1. Asegurar la formación a todos los colectivos para su desarrollo profesional, impartiendo la misma, principalmente, en horario laboral.

3.1.2. Incorporar al plan de formación cursos específicos en materia de igualdad.

3.1.3. Establecer un sistema que permita extraer la siguiente información segregada por género: (número y porcentaje de mujeres y hombres que realizan formación, tipo de formación, si se prevé para la promoción o no, fuera o dentro del horario laboral).

#### ***Objetivo 3.2 Garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un freno para los profesionales que deseen promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad***

##### **Acciones:**

3.2.1 Favorecer el acceso a la formación al personal con excedencia, reducción de jornada o cualquier otra situación relacionada con la conciliación de la vida personal.

#### ***Objetivo 3.3 Favorecer la promoción de los profesionales a todas las categorías, funciones y puestos de trabajo en las que se hallan infrarrepresentadas***

##### **Acciones:**

3.3.1. A igualdad de condiciones, promocionará la persona del género infrarrepresentado en el área, puesto o colectivo que se refiera.

#### **EJE 4: RETRIBUCIÓN**

*Objetivo 4.1 Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género*

##### **Acciones:**

4.1.1 La Comisión de Igualdad hará un análisis de la política retributiva de Cantur, S.A desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios, y en caso de que se detecten corregirlos.

4.1.2 Realizar anualmente un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, convenio y personal de gestión, fijas y variables, y proponer la corrección de las desviaciones que se pudieran detectar.

4.1.3 Garantizar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

#### **EJE 5: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

*Objetivo 5.1 Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, dado su especial impacto en el colectivo femenino*

##### **Acciones:**

5.1.1. Realizar una campaña de sensibilización e información, dirigida a los trabajadores y trabajadoras en la que se expliquen todos los derechos relacionados con la conciliación, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.

Independientemente de que se realice una campaña genérica, se llevarán a cabo campañas específicas en aquellos centros que tengan unas medidas concretas. Para favorecer esta labor se elaborará un documento en el que se recogerán las medidas de conciliación existentes por centro de trabajo o convenio colectivo de aplicación.

5.1.2. Establecer un sistema que permita recopilar información sobre cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.

5.1.3. Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de

responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

5.1.4. En caso de concurrencia de normas que regulen el ejercicio de los derechos de conciliación, se aplicará la que a elección del trabajador o trabajadora facilite su conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

5.1.5. La empresa comunicará por escrito y de manera motivada, en un plazo no superior a cinco días, la resolución de las solicitudes de permisos en materia de conciliación.

5.1.6. Al objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación y corresponsabilidad, además de las medidas ya previstas, las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes:

- Adecuación de horas flexible a petición del trabajador/a con acuerdo entre las partes (empresa e interesado/a) teniendo en cuenta los grupos de interés.
- Bancos de tiempo libre y teletrabajo a incluir en la negociación del Convenio Colectivo mediante una regularización detallada.

## **EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO**

### ***Objetivo 6.1 Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso***

#### **Acciones:**

6.1.1. Revisar el protocolo de acoso en el plazo de 6 meses desde la firma de este acuerdo.

6.1.2 Realizar un plan de comunicación específico dirigido a todos los empleados y empleadas en relación con el protocolo de prevención del acoso.

6.1.3. Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas, mediante su publicación en los tabones de anuncios de los centros de trabajo de Cantur, S.A. y distribución a los representantes de los trabajadores

6.1.4. Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.

6.1.5. Impartir formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso laboral, sexual y/o por razón de género en el trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la Comisión de Igualdad.

## **EJE 7: MEDIDAS DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Cantur, S.A. garantiza que empleadas víctimas de violencia de género tendrán los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004:

a) Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

b) Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.

c) Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros 6 meses.

d) Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.

e) Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.

f) El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.

g) No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

Cantur, S.A. facilitará la formación al equipo de recursos humanos y a los miembros de la Comisión de Igualdad para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para recibir ayuda médica o psicológica especializada, de acuerdo con los recursos sociales disponibles en cada localidad. Además, dispondrán de la información relativa a los posibles puntos de atención o denuncia.

#### **4 . SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Este plan tendrá una vigencia desde el día de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2018. En caso de que finalizada su vigencia no se acuerde un nuevo plan, se prorrogará el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo acuerdo.

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas y se elaborará un informe detallado de los avances del plan anualmente, que se analizará en el seno de la Comisión de Igualdad.

Las competencias y funcionamiento de la Comisión de Igualdad estarán reguladas en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.



## PLAN DE IGUALDAD

Fecha creación: 03.03.2017  
Fecha revisión: 11.04.2017  
Versión: 1.1

<b>EJE DE ACTUACIÓN</b>	
<b>OBJETIVO</b>	
<b>ACCIÓN</b>	
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	
<b>CALENDARIO</b>	
<b>PRESUPUESTO</b>	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	



## PLAN DE IGUALDAD

Fecha creación: 03.03.2017  
Fecha revisión: 11.04.2017  
Versión: 1.1