

II PLAN DE IGUALDAD
CEMEX ESPAÑA OPERACIONES SLU

INTRODUCCIÓN

CEMEX tiene como valores el respeto y la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La compañía está comprometida con la erradicación de cualquier tipo de discriminación, acoso o circunstancia que dificulte el desarrollo profesional de los hombres y mujeres que integran CEMEX España Operaciones, S.L.U., facilitando el acceso al empleo, formación, promoción y política retributiva en condiciones de igualdad, así como manteniendo un ambiente de trabajo libre de conductas discriminatorias y propiciando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Elaboramos el presente **II PLAN DE IGUALDAD**, en concordancia con los valores antes señalados y con los principios y directrices establecidos en la “Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorporando la “Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género” y la “Ley Orgánica 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, así como el respeto a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, del 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de igualdad.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

Las partes que han participado del proceso de negociación del II Plan de Igualdad de CEMEX España Operaciones, S.L.U. son las referidas en el acta de constitución de la Comisión Negociadora, esto es:

- De una parte, las Federaciones de las Organizaciones Sindicales UGT FICA y CC.OO. del Hábitat, Sindicatos mayoritarios estatales conforme al ámbito funcional de CEMEX, quienes a su vez ostentan el 100% de la representación unitaria en la Compañía.
- De otra parte, la mercantil CEMEX España Operaciones, S.L.U.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad extiende su aplicación y vincula a toda la plantilla adscrita a cualquiera de los centros de trabajo de CEMEX España Operaciones, S.L.U, en todas sus actividades en España.

Asimismo, el presente Plan de Igualdad tendrá vigencia, desde la firma del mismo hasta el 10 de marzo de 2026.

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad seis meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan.

DEFINICIÓN

El II Plan de Igualdad del CEMEX España Operaciones, S.L.U. es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar, dentro de la empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como a eliminar, en su caso, la discriminación por razón de sexo.

FINALIDAD DEL II PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de CEMEX España Operaciones, S.L.U. tiene como finalidad promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, haciendo efectivos los principios de igualdad de trato y no discriminación, estableciendo medidas que favorezcan la incorporación, permanencia y desarrollo de las personas a la organización, con igualdad de oportunidades entre los mujeres y hombres a todos los niveles de la organización empresarial.

Para cumplir con su finalidad, el II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U. ha establecido **objetivos cualitativos y cuantitativos**, en base al diagnóstico de situación, que ayudarán a conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades, implementar medidas e indicadores de referencia.

MATERIAS DE ACTUACIÓN

El II Plan de Igualdad comprende los **objetivos, medidas e indicadores** en las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual por razón de sexo.

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

10. Salud Laboral.

11. Protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.

12. Comunicación y sensibilización.

DIAGNÓSTICO

Como paso previo a la negociación del presente Plan, se ha realizado un diagnóstico de situación a través de indicadores cuantitativos y cualitativos que ha permitido obtener la información precisa para conocer la realidad de la plantilla de la empresa, detectar necesidades, diseñar y establecer medidas que adoptar, así como definir objetivos de mejora.

Como resultado de dicho Diagnóstico, se observa que, siendo que la presencia de mujeres en la industria cementera se ha situado en los últimos años cerca del 12%, y un 9% en el sector de la construcción, los datos de CEMEX España Operaciones S.L.U. se presentan en línea a la del resto de grupos cementeros. Si bien es cierto es que, en los últimos años, ha habido una tendencia positiva de crecimiento, existe aún un largo camino que recorrer

Existe una relación descompensada entre hombres y mujeres común en el sector y mantenida a lo largo de los años por aspectos sociales y culturales.

En cuanto a las conclusiones tras el diagnóstico realizado, y analizado en el seno de Comisión negociadora, se consideran los siguientes puntos:

- Destacada presencia de mujeres en roles “administrativos, técnicos y asimilados”, en comparación con la presencia en puestos de responsabilidad y entre el personal en áreas productivas que presta sus servicios en fábricas, donde hay infrarrepresentación.
- Las áreas centrales y de mayor componente administrativo como Recursos Humanos, Seguridad y Salud etc., tienen un predominio de empleadas frente a las áreas operacionales y productivas.
- El 63% de las mujeres de la Compañía tienen salario pactado por encima de las tablas salariales establecidas en los convenios colectivos de aplicación, frente al 27% de los hombres, consecuencia de la presencia mayoritaria de los hombres en posiciones operativas respecto de las mujeres.
- Adicionalmente a las medidas establecidas en el marco legal, la Compañía cuenta con una serie de medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, que mejoran los mínimos legales. La Compañía realiza acciones de comunicación para informar a las personas trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Los principios generales que regulan el proceso de selección de la Compañía consisten en la promoción de un entorno diverso e inclusivo en las estructuras, adicional a la transparencia de criterios, objetividad en la elección de candidatos/as, y confidencialidad de la información.
- Los procesos de selección son objetivos e imparciales, no realizando distinciones ni discriminaciones por razón del género de los/las participantes.
- La contratación del personal en CEMEX España Operaciones, S.L.U., en sus diversas modalidades, se realiza en función de los requerimientos y necesidades de la Empresa, sin que el sexo de la persona a contratar determine la modalidad de contratación.
- La clasificación profesional viene establecida en los diferentes convenios colectivos de aplicación, los cuales atienden, fundamentalmente, a los

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

- La clasificación profesional se realiza en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y la formación requerida que se indica en cada Convenio Colectivo para cada uno de ellos. Los factores tenidos en cuenta en la clasificación profesional son los Conocimientos, Iniciativa, Autonomía, Responsabilidad, Mando y Complejidad entre otros, no asociados a factores de discriminación por género.
- En el Plan de Formación de la Compañía se tienen en cuenta las necesidades organizativas para asignar a las personas a la formación adecuada para el correcto desempeño del puesto de trabajo y se basa en las necesidades reales de la persona que necesita cubrir. La elección se basa no por antigüedad sino necesidades reales de la persona que se necesita cubrir.
- Los programas de desarrollo de habilidades globales se asignan siguiendo parámetros de ejercicios de valoración de personas (Ejercicio de Talento) que posiciona las prioridades, necesidades, y capacidades de las personas para ser asignadas a un programa de desarrollo determinado (altos potenciales, etc.).
- La promoción interna se rige en función de criterios objetivos tanto de hombres como mujeres, teniendo en cuenta la formación, méritos, titulación académica, conocimiento del puesto, competencias y habilidades con las que la persona debe contar para ocupar un puesto determinado y para crecer en la organización.
- El personal de convenio con salario pactado tiene una distribución salarial basada en la metodología de valoración de puestos Hay (método disponible en el mercado). Dicho método ayuda a categorizar los puestos de la audiencia objetiva siguiendo tres dimensiones, obteniendo como resultado unos puntos determinados, que correlacionan con una banda (letra). Su uso corresponde a una política institucional definida por la Central en México para toda la Organización.
- La retribución total considera diferencias salariales al descomponerlo entre hombres y mujeres debido a la evolución profesional de los ocupantes de los distintos puestos a lo largo de los años, así como el impacto de diferentes elementos objetivos no asociados a factores de discriminación por género, si bien se realizará un seguimiento continuo de los registros retributivos para analizar la evolución de las diferencias salariales con perspectiva de género.
- CEMEX España Operaciones S.L.U. ha implementado un “Código de Prevención del Acoso CEMEX” que recoge el compromiso de la organización con la erradicación de toda forma de acoso, haciendo especial énfasis en la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo, manifestando así que las conductas de acoso no son toleradas ni exentas de sanción, explicitando el derecho a la denuncia de las personas trabajadoras.

AUDITORIA RETRIBUTIVA

Para llevar a cabo la auditoría retributiva, se ha analizado la media aritmética y la mediana de los salarios, los complementos salariales, las percepciones extrasalariales y las retribuciones totales de la Empresa, desagregados por sexo y distribuidos por grupo profesional y nivel de puesto, siguiendo los lineamientos de la legislación vigente.

El personal de convenio con salario pactado tiene una distribución salarial basada en la metodología de valoración de puestos “Hay”. Dicho método ayuda a categorizar los puestos de la audiencia objetiva siguiendo tres dimensiones, obteniendo como resultado unos puntos determinados, que correlacionan con una banda (letra).

Este sistema de valoración “Hay”, es un método disponible en el mercado y su uso corresponde a una política institucional definida por nuestras

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

oficinas centrales ubicadas en México de aplicación para toda la Organización.

A partir de estos datos se analizaron las diferencias salariales, incluyendo la justificación y obteniendo las siguientes conclusiones:

(1) Personal de convenio con salario pactado

La retribución total considera diferencias salariales puntuales al descomponerlo entre hombres y mujeres debido a la evolución profesional de los ocupantes de los distintos puestos a lo largo de los años, así como el impacto de los siguientes elementos no asociados a factores de discriminación por sexo:

- Plan de estudios, que se ofreció a toda la Organización y al cual solo aplicaron hombres.
- Ayuda Vivienda. La política establece su percepción en una sola vez o distribuido en 3 años, con importes distintos por año. La opción la elige la persona trabajadora.
- Plan de Pensiones, cuya participación en el mismo es voluntaria y la aportación del promotor está definida; 3% de salario regulador (definido en el Reglamento del Plan). A su vez hay aportaciones superiores (“parrillas”) para ciertos empleados (definido en el Reglamento del Plan de Pensiones).
- Salario en especie. Básicamente se corresponde con el Seguro de Vida. Las primas de los seguros de vida las aporta la compañía aseguradora y son las que se imputan como especie a la persona trabajadora. Se calculan en función del capital asegurado, edad y sexo. En general, las mujeres viven más que los hombres y por eso sus primas son menores. No existen diferencias entre mujeres y hombres en los capitales asegurados en función del grupo de pertenencia.

(2) Personal de convenio en tablas:

Adicional a los elementos anteriores descritos, se ve el impacto de los siguientes conceptos:

- “Ad Personam”. Importes establecidos por trabajador tras una reducción salarial asociada al momento organizacional que lo derivó. Las personas trabajadoras contratadas con posterioridad no tienen este complemento.
- Los importes asignados a los pluses, diferencias de categoría y HHEE vienen regulados en el Convenio Colectivo y su definición y uso no vienen derivados a ningún aspecto relacionado con la diferencia de sexo.
- Se han estudiado las diferencias mostradas en la descomposición de cada elemento salarial, y las mismas obedecen a razones objetivas ajenas a la discriminación por género.

No se dan diferencias por conceptos superiores al 25% entre mujeres y hombres si bien es necesario incluir unas medidas para el seguimiento y análisis de las diferencias en la auditoría, por lo que el Plan de acción contempla medidas de seguimiento y detección de diferencias siendo que, en caso de darse las mismas, la Comisión procedería a establecer un sistema de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables, así como un sistema de seguimiento y posible implementación de mejoras.

- Adaptar, en su caso, la Auditoria retributiva, a las recomendaciones de la Guía del Ministerio de Igualdad.
- Realizar un seguimiento continuo dentro de la comisión de seguimiento para analizar, en su caso, las diferencias encontradas entre mujeres

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

- y hombres en la auditoria retributiva, así como las causas a las que puedan deberse, para poder establecer medidas correctoras.
- Seguimiento de los registros retributivos para verla evolución de las diferencias salariales.

Áreas prioritarias de trabajo:

Se establecen las siguientes áreas prioritarias de trabajo en el plan:

- La progresiva incorporación de la mujer a las posiciones operativas de la Compañía.
- El desarrollo profesional de la mujer para ocupar posiciones de mayor responsabilidad.

Tras concluir el diagnóstico de Plan de Igualdad 2020, se establecen los siguientes objetivos, medidas e indicadores.

OBJETIVOS

1. Proceso de selección y contratación

Objetivos

- Asegurar la objetividad y transparencia en los procesos de selección. No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral ni en el momento de su novación o rescisión.
- Evitar todo tipo de discriminaciones en cualquiera de las modalidades de contratación sea ésta; indefinida, eventual, parcial, etc.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales.
- Incrementar la presencia de mujeres en los puestos de personal técnico, oficial y operativo.
- Incremento de mujeres en la categoría de mandos medios y dirección.
- Publicaciones de ofertas de trabajo sin ningún sesgo de género.

2. Clasificación profesional

Objetivo

Establecimiento de una clasificación profesional transparente, manteniendo criterios objetivos y transparentes para establecer la clasificación profesional en CEMEX España Operaciones, S.L.U., cumpliendo con la igualdad de trato y oportunidades sin sesgos de género.

3. Formación

Objetivos

- Promover y fomentar la igualdad de oportunidades en la formación de mujeres y hombres en CEMEX España Operaciones, S.L.U.
- Garantizar que la formación contribuye al equilibrio en la clasificación profesional, formando a las personas trabajadoras en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas.
- Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas que apoyen la sensibilización en este aspecto, dirigida a la Plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo.

4. Promoción interna

Objetivos

Garantizar y potenciar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción, utilizando un procedimiento de promoción objetivo y público.

- Favorecer la promoción de los/las profesionales a todas las categorías, funciones y puestos de trabajo en las que se hallan infrarrepresentadas.
- En concreto, incremento del porcentaje de mujeres en puestos de Dirección para reducir la diferencia frente a la presencia de hombres en dichos niveles.
- Informar, formar y motivar a mujeres para tratar de incrementar su participación en procesos de promoción profesional.
- Garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un freno para las personas que deseen promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

5. Condiciones de trabajo

La Compañía promoverá unas condiciones de trabajo que promuevan y garanticen la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, S.L.U. es consciente de la importancia de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus trabajadores, así como de la ordenación del tiempo de trabajo.

Objetivos:

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.
- Promover medidas de corresponsabilidad entre hombres.
- Asegurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional dado su especial impacto en el colectivo femenino en CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, S.L.U.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
- Fomentar el uso de las medidas de acción positivas de conciliación entre los hombres de la Plantilla.

7. **Infrarrepresentación femenina**

Fomentar la contratación de mujeres en puestos y categorías en los que estén infrarrepresentadas.

8. **Política Retributiva**

Objetivos

- Considerar en puestos con igual valoración que los conceptos retributivos a percibir y sus cuantificaciones no tengan diferencias por motivo de sexo.
- Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, donde a idéntica responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo se percibirá el mismo salario.
- Evitar que el uso de medidas de conciliación pueda tener impacto negativo en la evaluación del desempeño.
- Corregir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, en caso de observarse en el diagnóstico previo realizado.

9. **Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo**

Objetivos

- Prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.
- Prevenir comportamientos que puedan dar lugar a la existencia de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
- Preservación y protección especial de la intimidad. Las investigaciones se realizarán con total respeto de todas las partes. Las personas que investigan las denuncias de acoso no tendrán conexión con las partes.

10. Salud Laboral

Objetivos

- Continuar impulsando las políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (psicosociales, trastornos músculo-esqueléticos, stress, acoso sexual y moral, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la menopausia, etc.).
- 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.
- Se analizarán, por parte del Comité de Seguridad y Salud laboral, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.
- Elaborar con la participación de los delegados y las delegadas de prevención un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural, además de los puestos de trabajo exentos de riesgo para la procreación, teniendo en cuenta que esta medida tendrá la función de tener preparadas las alternativas para que la puesta en práctica de las medidas que se deriven de este apartado se haga de manera automática y con naturalidad.
- 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. Dicho procedimiento se acordará en el Comité de Seguridad y Salud. Contemplará obligatoriamente: coordinación con las empresas de Trabajo Temporal, contratas y subcontratas que actúen en el centro de trabajo; criterios para la evaluación de riesgos; tareas y puestos de trabajo con riesgo y exentos de riesgo; procedimiento para el cambio de puesto de trabajo; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencia por riesgo durante el embarazo y lactancia natural; definición de los mecanismos de participación sindical, y mecanismos de evaluación y redefinición del protocolo.
- A los efectos de cumplir con los objetivos marcados, los delegados de prevención se coordinarán con el Comité de Seguridad y Salud, que será el encargado en última instancia de la consecución de los mismos.
- Disponer de medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas adaptadas a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.

11. Protección de las víctimas de violencia de género

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

Esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Objetivos

- Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género y sensibilizar a la plantilla.

12. Comunicación y sensibilización

- Fomentar una cultura de Igualdad en la empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior.
- Implicar a toda la empresa en los logros de CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, S.L.U. en materia de Igualdad, corresponsabilidad y conciliación.
- Sensibilizar a toda la Plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Dar seguimiento periódico a la opinión de los empleados/empleadas sobre Igualdad.
- Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzcan estereotipos de género.

MEDIDAS, INDICADORES Y PLAZOS

1. Proceso de Selección y contratación

1.1. Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, sin discriminaciones directas o indirectas.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazo
1.1.1.	Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de puestos. Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo en el que se pauten unas directrices en cuanto al uso del lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan para los puestos. Dicho documento se entregará a la comisión de seguimiento.	100% ofertas publicadas respetan los criterios de igualdad.	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
1.1.2.	Informar a la Comisión de Seguimiento de los procedimientos de selección vigentes.	Informe de los puestos vacantes	Representantes Empresa en la comisión	Anual durante la vigencia del Plan
1.1.3.	Publicitar el compromiso de la Empresa con la igualdad de trato y oportunidades en las ofertas de trabajo (internas y externas).	Nº de mensajes / nº de vacantes	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

1.1.4.	Cuando la Empresa inicie un proceso de selección de personal, informará a la RLT del centro correspondiente de las vacantes a cubrir, e informará de las condiciones que deben cumplir las personas candidatas.	Informe de las RLT presentado a la Comisión de seguimiento de los centros.	Gerencia de RRHH de cada centro de trabajo	Durante la vigencia del Plan
1.1.5.	Con cada nueva contratación se entregarán los siguientes documentos: el Convenio Colectivo, el Plan de igualdad, el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, que incluye el modelo de denuncia, y la guía de protección para las víctimas de violencia de género.	a) Nº de entregas/Nº de incorporaciones	Gerencia de RRHH de cada centro de trabajo	Durante la vigencia del Plan.
1.1.6.	Entregar a la Comisión de Seguimiento el listado de todas las vacantes gestionadas, para realizar un muestreo del 10% de las ofertas, sobre las que analizar el lenguaje e imágenes, requisitos del puesto, análisis del proceso de selección y revisión de los canales de reclutamiento para asegurar que no existen sesgos de género.	Revisión realizada en el seguimiento del diagnóstico anual	Equipo Planificación y Desarrollo	Anual durante la vigencia del Plan
1.1.7.	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para cada uno de los puestos de trabajo vacantes para su análisis por la Comisión de Seguimiento.	a) nº de personas candidatas presentadas b) nº personas seleccionadas y contratadas finalmente	Equipo Planificación y Desarrollo	Anual en el seguimiento del diagnóstico
1.1.8.	Elaborar y aplicar un manual que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.	Manual elaborado	Equipo Planificación y Desarrollo	30/09/2022
1.1.9.	Se solicitará a las empresas externas que las contrataciones que se lleven a cabo cumplan con el mismo marco laboral en materia de igualdad que las contrataciones existentes en la Compañía y/o centros donde deben prestar el servicio para el que ha sido contratada/o.	Clausula firmada con empresas externas	Todos los Departamentos que contraten con externos	Durante la vigencia del Plan.

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

1.1.10	En igualdad de condiciones, tendrá preferencia en la contratación el sexo menos representado con la finalidad de equilibrar la Plantilla.	Número de contrataciones realizadas/ Número de personas contratadas que formen parte del sexo menos representado	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante vigencia del Plan
--------	---	--	-----------------------------------	---------------------------

1.2 Con el objetivo de avanzar en la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Empresa. Incrementar la incorporación de las mujeres por encima de la media de las mujeres en la Plantilla para aumentar la presencia de la mujer en la Plantilla.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazo
1.2.1.	Impulsar acuerdos con los centros formativos para favorecer el acceso a la empresa de mujeres con la formación técnica.	Nº de acuerdos firmados Nº de personas contratadas procedentes de los centros formativos	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante vigencia del Plan
1.2.2.	Impulsar acciones de sensibilización destinadas a instituciones o centros educativos locales con el fin de dar visibilidad a las posibilidades profesionales que ofrece la empresa para atraer a mujeres (p.e. jornadas de puertas abiertas en los centros para estudiantes con el objeto de acercar el sector a las nuevas generaciones)	Nº de acciones realizadas Nº de personas contratadas procedentes de las instituciones o centros educativos	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante vigencia del Plan

2. Clasificación profesional

2.1 Establecer una clasificación profesional basada en el principio de igualdad retributiva, siguiendo los criterios de totalidad, objetividad y adecuación a la hora de realizar la clasificación profesional.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazo
2.1.1.	Seguimiento de las modificaciones de puesto, nivel y grupo etc.	Informe de los criterios de la clasificación realizada. Información anual sobre cambios de puestos, nivel o grupo consecuencia de modificación en el encuadramiento, con indicación del criterio que motiva el cambio.	Dpto RRHH	Anual, durante la vigencia del Plan
2.1.2.	Realizar un cuadro con las funciones esenciales de cada puesto en las Plantas de cemento, desde laperspectiva de género, teniendo en cuenta las recomendaciones dadas por el Ministerio de Igualdad en su guía de valoración de puestos. Valorar la ampliación al resto de actividades durante la vigencia del Plan.	Informe del análisis de puestos de la actividad de Cemento. Estudio de la ampliación del informe al resto de actividades.	Dpto RRHH	Durante el primer año de vigencia del Plan.

3. Formación

3.1 Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización dirigida a la Plantilla en general y especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazo
3.1.1.	Formar como agente de igualdad o equivalente a lapersona que será nombrada responsable de igualdad.	Formación impartida a la persona responsable de igualdad y a la persona suplente.	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

3.1.2	Sensibilización y formación en igualdad de género dirigida a toda la Plantilla y, en especial, a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación y asignación de retribución, así como al personal con plantilla a su cargo que esté implicado en los procesos de selección, contratación, promoción, formación y asignación de retribuciones.	Número de acciones y de participantes, desagregados por sexo y puesto. Número de horas. Contenido de estas.	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
3.1.3	Realizar una acción formativa sobre igualdad de género para todo el personal trabajador de la Empresa y realizar asimismo acciones de reciclaje y ampliación de contenidos anualmente.	Número de formaciones de reciclaje y de ampliación impartidas. Número de participantes desagregado por sexo. Contenido de estas y número de horas.	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
3.1.4	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva Plantilla, y en la formación destinada a reciclaje.	Módulos incluidos en el manual de acogida, en la formación para la nueva Plantilla y en la de reciclaje. Número de nuevas personas formadas y de personas formadas en reciclaje. Número de horas.	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
3.1.5	Garantizar formación para adaptación al puesto, si éste lo requiere, a las personas que hayan tenido una excedencia o bajas de larga duración por cuidado de menores o familiar a cargo.	Número de veces que se aplica y número de personas que han vuelto de bajas o excedencias de larga duración. Tipo de formación impartida y número de horas.	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan

3.2 Fomentar la formación y capacitación profesional entre las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad de la Empresa y a otros puestos masculinizados.

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazo
3.2.1.	Medir la participación de mujeres en programas de formación específica para desarrollo profesional en aquellos puestos en los que estén poco o nada representadas.	Número de participantes desagregado por sexo y puesto. Programa y formación.	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
3.2.2	Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.	Programas desarrollados y número de mujeres que participan en los mismos. Número de horas	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
3.2.3	Impulsar la participación de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Número de mujeres y hombres que participan, número de cursos y tipo.	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan

3.3 Información y Seguimiento de datos de las formaciones.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazo
3.3.1.	Continuar utilizando herramientas para que las personas trabajadoras puedan hacer un seguimiento sobre su formación (<i>Action Tracker</i> - herramienta para realizar el seguimiento de la formación CEMEX y <i>SuccessFactors</i> - herramienta para recopilar el perfil profesional del empleado incluyendo la formación no gestionada por CEMEX).	Fecha de implementación de la herramienta y difusión a la Plantilla.	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
3.3.2	Informar a la Comisión de seguimiento sobre el Plan de formación, su grado de ejecución y la participación por número de participantes, tipo de formación, y horas, desagregado por sexo y grupos profesionales.	Número de participantes, tipo de formación, y horas, desagregado por sexo y grupos profesionales.	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan

4. Promoción profesional

4.1. Garantizar procesos de promoción que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, sin discriminaciones directas o indirectas.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazo
4.1.1.	Seguimiento de la evolución de las mujeres identificadas en los ejercicios de Talento que han sido consideradas como alto potencial.	Nº de mujeres con alto potencial que han sido promocionadas	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
4.1.2.	Seguimiento del número de participantes mujeres en el ejercicio de Talento en las celdas de alto potencial.	Nº de mujeres con alto potencial identificadas vs. 2020	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
4.1.3.	En igualdad de condiciones, tendrá preferencia en la promoción el sexo menos representado con la finalidad de equilibrar la Plantilla. Seguir dando prioridad a la promoción interna.	% de hombres y mujeres promocionados vs año anterior	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
4.1.4.	Asegurar que en la comunicación de las promociones el lenguaje, las imágenes son neutras, sin sesgos de género e invitan a participar a las mujeres de la Compañía.	Nº de vacantes publicadas	Equipo Planificación y Desarrollo	Anual durante la vigencia del Plan
4.1.5.	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de promoción para cada uno de los puestos de trabajo vacantes para su análisis por la Comisión de Seguimiento.	a) nº de personas candidatas presentadas b) nº personas promocionadas finalmente	Equipo Planificación y Desarrollo	Anual en el seguimiento del diagnóstico

5. Condiciones de trabajo

5.1 Asegurar unas condiciones laborales que cumplan con el principio de igualdad de trato y oportunidades.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazo
5.1.1.	Seguimiento de la forma de contratación: tipo de contrato, tipo de jornada, transformaciones de contratos temporales a fijos, etc.	Presentación de la información en la comisión anual de seguimiento	Dpto. RRHH	Anual durante la vigencia del Plan.
5.1.2.	Asegurar que las empresas externas cuyos servicios sean contratados por CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, S.L.U., cumplen los principios y obligaciones en materia de Igualdad.	Nº de contrataciones que se ha tenido en cuenta los principios del Plan de igualdad	Dpto. RRHH y Dpto Abastos	Durante la vigencia del Plan
5.1.3.	Coordinación con las empresas externas o subcontratadas para que, en el ámbito de actuación de estas empresas, cumplan con los principios de Igualdad contenidos en el Plan, y que las personas que se relacionen con la Empresa cumplan con los principios del Plan.	Información sobre las actividades de coordinación realizadas	Dpto. RRHH	Durante la vigencia del Plan
5.1.4	Revisar las instalaciones de los distintos centros verificar si son adecuadas y suficientes para ambos sexos (vestuarios, salas lactancias etc.)	Revisiones y actuaciones realizadas	Dpto. RRHH	Durante la vigencia del Plan

5.2 Garantizar un sistema de retribución sin sesgos directos ni indirectos.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazo
5.2.1.	Adaptar, en su caso, la Auditoria retributiva, a las recomendaciones de la Guía del Ministerio de Igualdad.	Informe de la nueva auditoria salarial completa	Dpto. RRHH	Anual

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

6.1 Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la Plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Plantilla.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazo
6.1.1.	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.	Número de personas que se han acogido a la medida desagregados por sexo.	Dpto RRHH	Durante la vigencia del Plan
6.1.2.	Se facilitarán los calendarios de trabajo durante el mes de enero para favorecer la conciliación.	Número de calendarios entregados.	Dpto RRHH	Durante la vigencia del Plan
6.1.3	Conceder permisos recuperables por el tiempo imprescindible necesario para la realización de control médico necesario del hijo/a menor durante los 12 primeros meses de vida, siempre que no sea posible desarrollarlos fuera del horario de trabajo y con la debida justificación.	Número de personas que se han acogido a la medida desagregados por sexo.	Dpto RRHH	Continuo durante la vigencia del Plan
6.1.4	Siempre que exista vacante, y a igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando sea solicitado por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares).	Número de personas que se han acogido a la medida desagregados por sexo.	Dpto RRHH	Continuo durante la vigencia del Plan
6.1.5	Flexibilidad de entrada/salida de una hora para padres/madres de hijos/hijas hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33%,	Número de personas que se han acogido a la medida desagregados por sexo.	Dpto RRHH	Continuo durante la vigencia del Plan

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

	siempre que las necesidades organizativas lo permitan.	Número de denegaciones de flexibilidad solicitadas		
6.1.6	Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar a través de la concesión de permisos recuperables.	Número de personas que se han acogido a la medida desagregados por sexo.	Dpto RRHH	Continuo durante la vigencia del Plan
6.1.7	Conceder permisos recuperables por el tiempo imprescindible necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, así como para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes.	Número de personas que se han acogido a la medida desagregados por sexo.	Dpto RRHH	Continuo durante la vigencia del Plan
6.1.8	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la Empresa, se equilibrarán los turnos de trabajo para facilitar que uno de ellos pueda elegir el turno, conforme a las necesidades organizativas y productivas.	Número de personas que se han acogido a la medida desagregados por sexo. Nº de denegaciones	Dpto RRHH	Continuo durante la vigencia del Plan
6.1.9	Siempre que organizativamente sea posible, favorecer el cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica la medida. Nº de denegaciones	Dpto RRHH	Continuo durante la vigencia del Plan
6.1.10	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas por 14 días laborables.	Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica la medida.	Dpto RRHH	Continuo durante la vigencia del Plan
6.1.11	Las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no verán frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	Número de personas promovidas y que se acogen a medidas de conciliación.	Dpto Selección y Desarrollo	Continuo durante la vigencia del Plan

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

6.1.12	En los supuestos de licencia retribuida por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se establece la posibilidad de disfrutar el permiso en cuestión incluso hasta 4 días después del alta hospitalaria para así poder atender al familiar durante los primeros días en el domicilio, y con la debida justificación documental. En caso de que el alta hospitalaria no coincida con el alta médica, y esta última sea posterior, se establece la posibilidad de disfrutar el permiso en cuestión incluso hasta 6 días después del alta hospitalaria, siempre y cuando no se haya producido el alta médica, y con la debida justificación documental. Esta medida en ningún caso conlleva aumentar el número de días del permiso en cuestión, que no se altera, sino simplemente flexibilizar el momento de disfrute de la licencia.	Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica la medida	Dpto RRHH	Continuo durante la vigencia del Plan
6.1.13	Se facilitará la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones para padres o madres separados/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga en uno de los dos progenitores, conforme a la necesidades organizativas y productivas.	Número de personas que se han acogido a la medida desagregados por sexo.	Dpto RRHH	Continuo durante la vigencia del Plan
6.1.14	Excedencia de hasta un mes por fallecimiento del otro progenitor cuando los hijos/as sean iguales o menores de 16 años, teniendo derecho a reincorporación inmediata a su puesto de trabajo a la finalización dela misma.	Número de personas que se han acogido a la medida desagregados por sexo.	Dpto RRHH	Continuo durante la vigencia del Plan

6.1.15	Registro de las solicitudes de adaptación de jornada, indicando si se ha accedido o se ha rechazado y, en su caso, especificando el motivo.	Número de personas que se han acogido a la medida desagregados por sexo. Nº de denegadas y motivo	Dpto RRHH	Continuo durante la vigencia del Plan
--------	---	--	-----------	---------------------------------------

7. Infrarrepresentación

7.1. Incorporar a mujeres en posiciones donde se encuentra infrarrepresentada, principalmente en posiciones operacionales y de Dirección.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Plazo
7.1.1.	En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accederá una mujer a las vacantes de puestos donde la mujer este infrarrepresentada.	Nº mujeres contratadas o promocionadas Nº hombres contratados o promocionados	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

7.1.2.	Crear programas con las escuelas de oficios, centros de FP, para incorporar una bolsa de candidatas para puestos operacionales.	Nº de programas creados	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
7.1.3.	Crear programas con universidades y escuelas de negocio para incorporar mujeres.	Nº de programas creados	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
7.1.4.	Seguimiento de los puestos donde la mujer se encuentra infrarrepresentada, y explicación de la elección de candidaturas masculinas para realizar un informe sobre los obstáculos que se encuentran para incorporar mujeres.	Informe anual	Equipo Planificación y Desarrollo	Anual

8. Retribuciones

8.1 Asegurar que la política retributiva cumple el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor.

Nº	Medidas	Indicador	Responsable	plazo
8.1.1	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del seguimiento de la evolución salarial/desarrollo conforme a la matriz de talento.	Informe del análisis realizado: Porcentaje de subida salarial por grupo o nivel profesional Matriz anual de talento/desarrollo	Equipo RH involucrado en la Comisión	Anual durante la vigencia

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

8.1.2	Realizar un seguimiento continuo dentro de la comisión de seguimiento para analizar, en su caso, las diferencias encontradas entre mujeres y hombres en la auditoria retributiva, así como las causas a las que puedan deberse, para poder establecer medidas correctoras.	Informe de las diferencias analizadas Medidas correctoras propuestas	Equipo RH involucrado en la Comisión	Anual durante la vigencia
8.1.3	Seguimiento de los registros retributivos para ver la evolución de las diferencias salariales.	Registro retributivo	Equipo RH involucrado en la Comisión	Anual durante la vigencia
8.1.4	Realizar un análisis para determinar la incidencia en el salario de hombres y mujeres del disfrute de derechos relacionados con la conciliación de vida familiar y profesional tales como bolsa de horas, excedencias por guarda legal, reducciones de jornada por guarda legal, etc.	Informe del análisis realizado	Equipo RH involucrado en la Comisión	Anual durante la vigencia del Plan

9. Prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo

9.1. Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y asegurar que toda la Plantilla conoce como proceder.

Nº	Medidas	Indicador	Responsable	plazo
9.1.1	Implantación del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo. Testeo de su funcionamiento, y establecimiento de las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	Implantación y número de revisiones.	Equipo RH involucrado en la Comisión	Desde la firma del Plan

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

9.1.2	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido.	Equipo Planificación y Desarrollo	Cuarto trimestre de 2022
9.1.3	Incluir en la formación de igualdad un apartado específico sobre la Prevención y la forma de actuar en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido.	Equipo Planificación y Desarrollo	Anual durante la vigencia

9.2 Garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo para todas las personas que trabajan en la Empresa.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	plazo
9.2.1	Envío de circular o comunicado a todo el personal por el medio que garantice la difusión a la totalidad de la plantilla donde se publicite tanto el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo como el canal de denuncia habilitado y las personas que componen la comisión de investigación.	Fecha envío y número de personas que lo han recibido.	Comunicación Interna junto con Equipo Planificación y Desarrollo	A la firma del Plan
9.2.2	Publicación del Protocolo y del modelo de denuncia en la Intranet (Share Point/Spark!) y/o tablones. Realizar la publicación del protocolo y del modelo de denuncia en la página de intranet (Share Point/Spark!) de la Empresa en un lugar preferente y permanente de fácil acceso.	Enlace donde está alojado en internet tanto el protocolo como el modelo de denuncia.	Equipo de Recursos Humanos	Continua durante la vigencia del Plan

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

9.2.3	Distribución del Plan de Igualdad en el que se incluirá el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que integran el órgano de Dirección y a la RLT así como el protocolo de Violencia de Género.	Número de entregas de documentación realizadas.	Equipo de Recursos Humanos	A la firma del Plan
9.2.4	En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a las personas autónomas que trabajen en la empresa.	Número de entregas a empresas o entidades.	Equipo de PRL	Continúa durante la vigencia del Plan
9.2.5	Envío desde Dirección de un mensaje de TOLERANCIA CERO contra el acoso, con informar a la Plantilla del indicador de acoso sexual o por razón de sexo, junto con las campañas de sensibilización oportunas, con imágenes que eliminen una visión no estereotipada de las mujeres y los hombres.	Manifiesto y fecha de envío de este. Número de denuncias presentadas, número de resoluciones de acosos sexual o por razón de sexo.	Equipo de Recursos Humanos involucrado en la Comisión	Anual durante la vigencia
9.2.6	Seguimiento de los procesos denunciados: de número de denuncias, tipo de denuncias, conclusión en la resolución de los casos. Medidas cautelares y medidas aplicadas a la finalización de los procesos.	Número de denuncias presentadas, número de resoluciones como acoso sexual y por razón de sexo, y medidas aplicadas. Medidas Cautelares aplicadas durante los procesos.	Equipo de Recursos Humanos involucrado en la Comisión	Anual durante la vigencia

10. Salud Laboral

10.1 Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud y en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	plazo
10.1.1	Se realizará un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría que se tratará en el grupo de salud laboral para poner a disposición posteriormente a la comisión de seguimiento del Plan de igualdad.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	Área de Prevención de Riesgos	Anual durante la vigencia
10.1.2	Se dispondrá de protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural que será distribuido a toda la plantilla, el cual será revisado periódicamente.	Canal de difusión, número de personas informadas y revisiones que se realicen.	Área de Prevención de Riesgos	Primer año de vigencia del Plan
10.1.3	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento. Adicionalmente se considerará facilitar o bien el cambio de puesto o el trabajo desde casa desde casa a partir de la semana 32, o en el caso de embarazos de riesgo evitar desplazamientos.	Número de veces que se aplica el protocolo y resultados.	Área de Prevención de Riesgos	Anual durante la vigencia
10.1.4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género, variables empleadas en el estudio y conclusiones del análisis con perspectiva de género.	Área de Prevención de Riesgos	Anual durante la vigencia
10.1.5	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Informe a la Comisión de Igualdad de las reevaluaciones realizadas y campañas en las que se emplea la perspectiva de género.	Área de Prevención de Riesgos	Anual durante la vigencia

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

10.1.6	Los reconocimientos médicos que realiza la Empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.	Área de Prevención de Riesgos	Anual durante la vigencia
10.1.7	Realizar preguntas sobre Acoso sexual y/o por razón de sexo en la encuesta de riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.	Informe a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión.	Área de Prevención de Riesgos	Anual durante la vigencia
10.1.8	Recibir información sobre las preguntas realizadas en la encuesta de riesgos psicosociales sobre acoso.	Informe de las preguntas y respuestas sobre acoso realizadas en las encuestas de clima laboral y/o Riesgos psicosociales. Medidas aplicadas.	Área de Prevención de Riesgos	Continua durante la vigencia del Plan
10.1.9	Para aquellos puestos que utilicen ropa de trabajo y EPI's de la Empresa, se adaptará el patronaje al género.	Número de personas que solicitan esta medida y equipos entregados.	Área de Prevención de Riesgos	Continua durante la vigencia del Plan
10.1.10	Realizar una revisión de las instalaciones para ver que son adecuadas y suficientes para la utilización por ambos sexos.	Nº revisiones realizadas e informe de propuesta de adecuación y Plan de acción	Área de Prevención de Riesgos	Continua durante la vigencia del Plan

11.Eje protección y ayuda a víctimas de Violencia de Género

11.1 Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	plazo
11.1.1	Garantizar los derechos que recoge la L.O. 1/2004 y el Pacto de Estado, además de los establecidos en la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género acordada ala firma del Plan.	Número de mujeres que se han acogido a las medidas. Número de medidas denegadas y motivación.	Departamento RRHH	Continúa durante la vigencia del Plan
11.1.2	Revisión y adaptación en caso de necesidad de la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género como parte de compromiso adquirido en el Plan de igualdad (recogerá todos los derechos reconocidos y las mejoras acordadas) y su difusión entre la plantilla, así como publicación en la intranet.	Fecha edición y difusión: número de entregas.	Miembros de la comisión de igualdad	3 meses desde la firma del Plan
11.1.3	Difusión del protocolo interno de actuación en casos de violencia de género a la plantilla, incluyendo las personas de contactodesignadas por la Empresa.	Número de personas a las que llega. Designación de la/las personas de contacto	Comunicación y Recursos Humanos miembros de la comisión de igualdad	3 meses desde la firma del Plan
11.1.4	Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género.	Fechas de los actos y número de actos. Campañas realizadas.	Equipo Planificación y Desarrollo	Anual
11.1.5	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. Para la atención demujeres víctimas de violencia de género para favorecer su integración.	Número de empresas o entidades contactadas; número de mujeres que han participado en actividades de la fundación por esta vía.	Equipo Planificación y Desarrollo	Continúa durante la vigencia del Plan

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

11.1.6	Formación a los equipos encargados de la atención de las posibles víctimas de violencia de género.	Número de cursos; número personas y horas de formación. Contenido de estas.	Equipo Planificación y Desarrollo	Durante el 1º año
--------	--	---	-----------------------------------	-------------------

12.Eje Comunicación y Sensibilización

12.1 Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres tanto a nivel interno como en su proyección exterior y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	plazo
12.1.1	Realizar y difundir (en los canales habituales) una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna a toda la empresa.	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega.	Miembros de la comisión de igualdad	Durante el 1º año
12.1.2	Revisión y corrección, en su caso, del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	Análisis aleatorio de un muestreo de comunicaciones.	Miembros de la comisión de igualdad y Dpto Comunicación	Durante el 1º año
12.1.3	Incluir en la firma de correo electrónico un breve texto o referencia “La Empresa está comprometida con la igualdad de oportunidades”, incluyendo logotipos y reconocimientos que acreditan que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.	Aplicación de la medida, visualización en logos y textos.	Miembros de la comisión de igualdad	Durante el 1º año
12.1.4	Informar a las entidades colaboradoras y proveedoras de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de entidades informadas.	Miembros de la comisión de igualdad, Dpto Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa	Durante el 1º año
12.1.5	Participar en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	Campañas en las que se participa y eventos realizados.	Miembros de la comisión de igualdad, Dpto Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa	Continua durante la vigencia del Plan

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

12.1.6	Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre.	Información previa a la CI sobre las acciones que se van a realizar.	Miembros de la comisión de igualdad, Dpto Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa	Continúa durante la vigencia del Plan
--------	--	--	---	---------------------------------------

12.2 Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y difundir el Plan de Igualdad.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	plazo
12.2.1	Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión de este utilizando todos los medios internos de comunicación. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Edición y difusión del Plan. Número de personas a las que llega.	Miembros de la comisión de igualdad, Dpto Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa	Durante el 1º año
12.2.2	Incluir en la Web o tableros de anuncio una sección de Igualdad de oportunidades donde se informe de las políticas de igualdad puestas en marcha.	Fecha en la que se ha incluido en la web el Plan de igualdad.	Miembros de la comisión de igualdad, Dpto Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa	Durante el 1º año
12.2.3	Informar a toda la plantilla sobre los objetivos y las medidas recogidas en el Plan de Igualdad a través de los canales habituales de comunicación.	Número de sesiones informativas y número de participantes a las sesiones informativas.	Miembros de la comisión de igualdad, Dpto Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa	Durante el 1º año
12.2.4	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	Muestreo de incorporación de la documentación al Plan de acogida. Número de personas informadas.	Miembros de la comisión de igualdad, Dpto Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa	Continúa durante la vigencia del Plan
12.2.5	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	Diseño y difusión de la campaña.	Miembros de la comisión de igualdad, Dpto Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa	Durante el 1º año

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

12.2.6	Desarrollar las campañas comprometidas en otros ejes: ej. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, de conciliación y corresponsabilidad, visualizar a las mujeres en relación con sus logros profesionales, etc.	Desarrollo de las campañas y contenido de estas.	Miembros de la comisión de igualdad, Dpto Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa	Continúa durante la vigencia del Plan
--------	--	--	---	---------------------------------------

12.3 Sensibilizar a la Plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	plazo
12.3.1	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Informar a la Comisión de Igualdad de la propuesta de campaña para que pueda colaborar en la misma.	Miembros de la comisión de igualdad y Dpto Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa	Continúa durante la vigencia del Plan
12.3.2	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones y campañas en las que se colabora.	Miembros de la comisión de igualdad y Dpto Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa	Continúa durante la vigencia del Plan

12.4 Canal de información y denuncia sobre la igualdad de oportunidades

Nº	Medida	Indicador	Responsable	plazo
12.4.1	Crear un canal de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias, propuestas de mejoras o denuncias a la Comisión de Igualdad.	Canal puesto en marcha.	Miembros de la comisión de igualdad y Dpto Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa	Durante el 1º año

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

12.4.2	Difundir la existencia, dentro de la empresa, de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando los datos de contacto.	Información del nombramiento, del contacto de la persona responsable y de sus funciones.	Miembros de la comisión de igualdad y Dpto Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa	Continúa durante la vigencia del Plan
--------	---	--	--	---------------------------------------

MEDIOS MATERIALES, ECONÓMICOS Y HUMANOS

CEMEX España Operaciones, S.L.U. se compromete a dotar el presente Plan de los medios necesarios a través de las diferentes direcciones y departamentos responsables de su aplicación.

Asimismo, CEMEX España Operaciones, S.L.U. se compromete a designar, en un plazo máximo de tres meses tras la entrada en vigor del Plan de Igualdad, a una persona o personas, como máxima/s responsable/s en materia de Igualdad en el Grupo.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se encargará de realizar el seguimiento y evaluación del Plan, interpretando el contenido del mismo así como evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y de las acciones establecidas en el Plan.

▪ **COMPOSICIÓN:**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de dos representantes de la empresa y dos de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes.

La empresa y las organizaciones sindicales mencionadas tendrán derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesor/a, con un máximo de un asesor/a en cada reunión por cada organización sindical y mismo número por parte de la Empresa. La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará en el momento de constitución de la Comisión. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

▪ **MIEMBROS:**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan de Igualdad de Cemex España Operaciones estará formada por los siguientes miembros:
En representación de la Dirección de CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, S.L.U.:

- Dña. M.^a Teresa Narea Vélez

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

- D. Ramón Arrom Mayrata

Por parte de CCOO del Hábitat:

- D. José Lafuente Casas

Por parte de UGT FICA:

- D. José Blanco Lillo

Cualquier cambio en los componentes de la comisión negociadora será comunicado a la Comisión y formalizado por escrito.

▪ **FUNCIONES:**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación de este tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final del plan.
- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la Dirección de la Empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la Empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar, al menos, anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como jornadas sobre Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la Empresa y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

▪ FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá una vez al año para revisar aspectos cualitativos y cuantitativos del Plan. Asimismo, ambas partes analizarán la conveniencia, en su caso, de realizar reuniones extraordinarias que estén justificadas por la importancia del asunto, tratando en todo caso de fomentar la información, comunicación y resolución/aclaración de dudas a través del correo electrónico, para mayor agilidad en la tramitación de los asuntos.

Ambas partes, cuando así proceda, enviarán por correo electrónico la información que la Comisión de Seguimiento precise, conforme a las medidas acordadas en el Plan y se asegurarán de que los miembros de la Comisión dispongan de la información necesaria en tiempo y forma para el ejercicio de sus funciones.

Procedimiento de modificación, revisión y de resolución de posibles discrepancias

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión Negociadora, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

A los efectos de la resolución de las posibles discrepancias, se ha acordado la adhesión al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

CLÁUSULA ADICIONAL

En el caso de que existan discrepancias en la interpretación del texto y que no puedan ser solventadas dentro de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, se acudirá a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, como paso previo para solucionar conflictos.

CLÁUSULA FINAL

Este II Plan de Igualdad sustituye en su totalidad a la regulación del I Plan de Igualdad de Cemex España Operaciones S.L.U.

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

Por la Dirección CEMEX:

Dña. M.^a Teresa Narea Vélez

Ramón Arrom Mayrata

Dña. Mercedes Ortega García de Villegas

Dña. Irune González Llarena

Por la parte social de CEMEX:

Dña. María Pilar Expósito Cortés

D. José Lafuente Casas

Dña. Elena Martínez Vidal

D. José Blanco Lillo

CALENDARIO MEDIDAS II PLAN DE IGUALDAD CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, SLU

1. Proceso de Selección y contratación

1.1. Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, sin discriminaciones directas o indirectas.

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)
1.1.1.	Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de puestos. Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo en el que se pauten unas directrices en cuanto al uso del lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan para los puestos. Dicho documento se entregará a la comisión de seguimiento.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
1.1.2.	Informar a la Comisión de Seguimiento de los procedimientos de selección vigentes.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
1.1.3.	Publicitar el compromiso de la Empresa con la igualdad de trato y oportunidades en las ofertas de trabajo (internas y externas).	31/11/2022	31/05/2023	30/11/2023
1.1.4.	Cuando la Empresa inicie un proceso de selección de personal, informará a la RLT del centro correspondiente de las vacantes a cubrir, e informará de las condiciones que deben cumplir las personas candidatas.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
1.1.5.	Con cada nueva contratación se entregarán los siguientes documentos: el Convenio Colectivo, el Plan de igualdad, el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, que incluye el modelo de denuncia, y la guía de protección para las víctimas de violencia de género.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
1.1.6.	Entregar a la Comisión de Seguimiento el listado de todas las vacantes gestionadas, para realizar un muestreo del 10% de las ofertas, sobre las que analizar el lenguaje e imágenes, requisitos del puesto, análisis del proceso de selección y revisión de los canales de reclutamiento para asegurar que no existen sesgos de género.	31/12/2022	31/05/2023	30/11/2023
1.1.7.	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para cada uno de los puestos de trabajo vacantes para su análisis por la Comisión de Seguimiento.	31/12/2022	31/05/2023	30/11/2023
1.1.8.	Elaborar y aplicar un manual que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.	30/09/2022	30/05/2023	30/11/2023
1.1.9.	Se solicitará a las empresas externas que las contrataciones que se lleven a cabo cumplan con el mismo marco laboral en materia de igualdad que las contrataciones existentes en la Compañía y/o centros donde deben prestar el servicio para el que ha sido contratada/o.	31/03/2023	30/11/2023	31/5/2024
1.1.10	En igualdad de condiciones, tendrá preferencia en la contratación el sexo menos representado con la finalidad de equilibrar la Plantilla.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

1.2 Con el objetivo de avanzar en la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Empresa. Incrementar la incorporación de las mujeres por encima de la media de las mujeres en la Plantilla para aumentar la presencia de la mujer en la Plantilla.

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)
1.2.1.	Impulsar acuerdos con los centros formativos para favorecer el acceso a la empresa de mujeres con la formación técnica.	30/04/2023	30/11/2023	31/5/2024
1.2.2.	Impulsar acciones de sensibilización destinadas a instituciones o centros educativos locales con el fin de dar visibilidad a las posibilidades profesionales que ofrece la empresa para atraer a mujeres (p.e. jornadas de puertas abiertas en los centros para estudiantes con el objeto de acercar el sector a las nuevas generaciones).	30/04/2023	30/11/2023	31/05/2024

2. Clasificación profesional

2.1 Establecer una clasificación profesional basada en el principio de igualdad retributiva, siguiendo los criterios de totalidad, objetividad y adecuación a la hora de realizar la clasificación profesional.

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)
2.1.1.	Seguimiento de las modificaciones de puesto, nivel, grupo etc.	30/11/2022	31/05/2023	30/11/2023
2.1.2.	Realizar un cuadro con las funciones esenciales de cada puesto en las Plantas de cemento, desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las recomendaciones dadas por el Ministerio de Igualdad en su guía de valoración de puestos. Valorar la ampliación al resto de actividades durante la vigencia del Plan.	30/04/2023	30/11/2023	31/05/2024

3. Formación

3.1 Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización dirigida a la Plantilla en general y especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo.

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)
3.1.1.	Formar como agente de igualdad o equivalente a la persona que será nombrada responsable de igualdad.	31/03/2023	30/11/2023	31/05/2024

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

3.1.2	Sensibilización y formación en igualdad de género dirigida a toda la Plantilla y, en especial, a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación y asignación de retribución, así como al personal con plantilla a su cargo que esté implicado en los procesos de selección, contratación, promoción, formación y asignación de retribuciones.	31/05/2023	30/11/2023	31/05/2024
3.1.3	Realizar una acción formativa sobre igualdad de género para todo el personal trabajador de la Empresa y realizar asimismo acciones de reciclaje y ampliación de contenidos anualmente.	31/05/2023	30/11/2023	31/05/2024
3.1.4	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva Plantilla, y en la formación destinada a reciclaje.	31/05/2023	30/11/2023	31/05/2024
3.1.5	Garantizar formación para adaptación al puesto, si éste lo requiere, a las personas que hayan tenido una excedencia o bajas de larga duración por cuidado de menores o familiar a cargo.	31/10/2022	30/11/2023	31/05/2024

3.2 Fomentar la formación y capacitación profesional entre las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad de la Empresa y a otros puestos masculinizados.

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)
3.2.1.	Medir la participación de mujeres en programas de formación específica para desarrollo profesional en aquellos puestos en los que estén poco o nada representadas.	31/05/2023	30/09/2023	31/05/2024
3.2.2	Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.	31/05/2023	30/09/2023	31/05/2024
3.2.3	Impulsar la participación de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	31/05/2023	30/09/2023	31/05/2024

3.3 Información y Seguimiento de datos de las formaciones.

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)
3.3.1.	Continuar utilizando herramientas para que las personas trabajadoras puedan hacer un seguimiento sobre su formación (<i>Action Tracker</i> - herramienta para realizar el seguimiento de la formación CEMEX y <i>SuccessFactors</i> - herramienta para recopilar el perfil profesional del empleado incluyendo la formación no gestionada por CEMEX).	31/10/2022	31/05/2023	30/11/2023
3.3.2	Informar a la Comisión de seguimiento sobre el Plan de formación, su grado de ejecución y la participación por número de participantes, tipo de formación, y horas, desagregado por sexo y grupos profesionales.	31/05/2023	30/11/2023	31/05/2024

4. Promoción profesional

4.1. Garantizar procesos de promoción que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, sin discriminaciones directas o indirectas.

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)
4.1.1.	Seguimiento de la evolución de las mujeres identificadas en los ejercicios de Talento que han sido consideradas como alto potencial.	31/03/2023	30/11/2023	31/05/2024
4.1.2.	Seguimiento del número de participantes mujeres en el ejercicio de Talento en las celdas de alto potencial.	31/03/2023	30/11/2023	31/05/2024
4.1.3.	En igualdad de condiciones, tendrá preferencia en la promoción el sexo menos representado con la finalidad de equilibrar la Plantilla. Seguir dando prioridad a la promoción interna.	30/09/2022	30/11/2023	31/05/2024
4.1.4.	Asegurar que en la comunicación de las promociones el lenguaje, las imágenes son neutras, sin sesgos de género e invitan a participar a las mujeres de la Compañía.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
4.1.5.	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de promoción para cada uno de los puestos de trabajo vacantes para su análisis por la Comisión de Seguimiento.	30/11/2022	31/05/2023	30/11/2023

5. Condiciones de trabajo

5.1 Asegurar unas condiciones laborales que cumplan con el principio de igualdad de trato y oportunidades.

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)
5.1.1.	Seguimiento de la forma de contratación: tipo de contrato, tipo de jornada, transformaciones de contratos temporales a fijos, etc.	30/11/2022	31/05/2023	30/11/2023
5.1.2.	Asegurar que las empresas externas cuyos servicios sean contratados por CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, S.L.U., cumplen los principios y obligaciones en materia de Igualdad.	30/04/2023	30/09/2023	30/11/2023
5.1.3.	Coordinación con las empresas externas o subcontratadas para que, en el ámbito de actuación de estas empresas, cumplan con los principios de Igualdad contenidos en el Plan, y que las personas que se relacionen con la Empresa cumplan con los principios del Plan.	30/04/2023	30/11/2023	31/05/2024
5.1.4	Revisar las instalaciones de los distintos centros verificar si son adecuadas y suficientes para ambos sexos (vestuarios, salas lactancias etc.)	30/11/2022	31/05/2023	30/11/2023

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

5.2 Garantizar un sistema de retribución sin sesgos directos ni indirectos.

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)
5.2.1.	Adaptar, en su caso, la Auditoria retributiva, a las recomendaciones de la Guía del Ministerio de Igualdad.	31/05/2023	30/11/2023	30/11/2023

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

6.1 Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la Plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Plantilla.

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)
6.1.1.	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.	31/10/2022	31/05/2023	30/11/2023
6.1.2.	Se facilitarán los calendarios de trabajo durante el mes de enero para favorecer la conciliación.	31/10/2022	31/05/2023	30/11/2023
6.1.3	Conceder permisos recuperables por el tiempo imprescindible necesario para la realización de control médico necesario del hijo/a menor durante los 12 primeros meses de vida, siempre que no sea posible desarrollarlos fuera del horario de trabajo y con la debida justificación.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
6.1.4	Siempre que exista vacante, y a igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando sea solicitado por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares).	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
6.1.5	Flexibilidad de entrada/salida de una hora para padres/madres de hijos/hijas hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33%, siempre que las necesidades organizativas lo permitan.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
6.1.6	Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar a través de la concesión de permisos recuperables.	31/10/2022	31/05/2023	30/11/2023
6.1.7	Conceder permisos recuperables por el tiempo imprescindible necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, así como para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
6.1.8	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la Empresa, se equilibrarán los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, conforme a las necesidades organizativas y productivas.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
6.1.9	Siempre que organizativamente sea posible, favorecer el cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
6.1.10	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas por 14 días laborables.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

6.1.11	Las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no verán frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
6.1.12	En los supuestos de licencia retribuida por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se establece la posibilidad de disfrutar el permiso en cuestión incluso hasta 4 días después del alta hospitalaria para así poder atender al familiar durante los primeros días en el domicilio, y con la debida justificación documental. En caso de que el alta hospitalaria no coincida con el alta médica, y esta última sea posterior, se establece la posibilidad de disfrutar el permiso en cuestión incluso hasta 6 días después del alta hospitalaria, siempre y cuando no se haya producido el alta médica, y con la debida justificación documental. Esta medida en ningún caso conlleva aumentar el número de días del permiso en cuestión, que no se altera, sino simplemente flexibilizar el momento de disfrute de la licencia.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
6.1.13	Se facilitará la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones para padres o madres separados/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga en uno de los dos progenitores, conforme a la necesidades organizativas y productivas.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
6.1.14	Excedencia de hasta un mes por fallecimiento del otro progenitor cuando los hijos/as sean iguales o menores de 16 años, teniendo derecho a reincorporación inmediata a su puesto de trabajo a la finalización de la misma.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
6.1.15	Registro de las solicitudes de adaptación de jornada, indicando si se ha accedido o se ha rechazado y, en su caso, especificando el motivo.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023

7. Infrarrepresentación

7.1. Incorporar a mujeres en posiciones donde se encuentra infrarrepresentada, principalmente en posiciones operacionales y de Dirección.

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)
7.1.1.	En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accederá una mujer a las vacantes de puestos donde la mujer este infrarrepresentada.	31/12/2022	31/05/2023	31/12/2023
7.1.2.	Crear programas con las escuelas de oficios, centros de FP, para incorporar una bolsa de candidatas para puestos operacionales.	30/04/2023	30/11/2023	31/05/2024
7.1.3.	Crear programas con universidades y escuelas de negocio para incorporar mujeres.	30/04/2023	30/11/2023	31/05/2024
7.1.4.	Seguimiento de los puestos donde la mujer se encuentra infrarrepresentada, y explicación de la elección de candidaturas masculinas para realizar un informe sobre los obstáculos que se encuentran para incorporar mujeres.	31/05/2023	30/11/2023	31/05/2024

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

8. Retribuciones

8.1 Asegurar que la política retributiva cumple el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor.

Nº	Medidas	Plazo Implantación	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)
8.1.1	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del seguimiento de la evolución salarial/desarrollo conforme a la matriz de talento.	31/05/2023	31/05/2024	30/11/2024
8.1.2	Realizar un seguimiento continuo dentro de la comisión de seguimiento para analizar, en su caso, las diferencias encontradas entre mujeres y hombres en la auditoría retributiva, así como las causas a las que puedan deberse, para poder establecer medidas correctoras.	30/11/2023	31/05/2024	30/11/2024
8.1.3	Seguimiento de los registros retributivos para ver la evolución de las diferencias salariales.	30/11/2023	31/05/2024	30/11/2024
8.1.4	Realizar un análisis para determinar la incidencia en el salario de hombres y mujeres del disfrute de derechos relacionados con la conciliación de vida familiar y profesional tales como bolsa de horas, excedencias por guarda legal, reducciones de jornada por guarda legal, etc.	30/11/2023	31/05/2024	30/11/2024

9. Prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo

9.1. Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y asegurar que toda la Plantilla conoce como proceder.

Nº	Medidas	Plazo Implantación	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)
9.1.1	Implantación del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo. Testeo de su funcionamiento, y establecimiento de las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
9.1.2	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	31/03/2023	30/11/2023	31/05/2024
9.1.3	Incluir en la formación de igualdad un apartado específico sobre la Prevención y la forma de actuar en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.	31/12/2022	31/05/2023	30/11/2023

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

9.2 Garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo para todas las personas que trabajan en la Empresa.

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)
9.2.1	Envío de circular o comunicado a todo el personal por el medio que garantice la difusión a la totalidad de la plantilla donde se publicite tanto el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo como el canal de denuncia habilitado y las personas que componen la comisión de investigación.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
9.2.2	Publicación del Protocolo y del modelo de denuncia en la Intranet (Share Point/Spark!) y/o tablones. Realizar la publicación del protocolo y del modelo de denuncia en la página de intranet (Share Point/Spark!) de la Empresa en un lugar preferente y permanente de fácil acceso.	31/10/2022	31/05/2023	30/11/2023
9.2.3	Distribución del Plan de Igualdad en el que se incluirá el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que integran el órgano de Dirección y a la RLT así como el protocolo de Violencia de Género.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
9.2.4	En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a las personas autónomas que trabajen en la empresa.	31/03/2023	30/11/2023	31/05/2024
9.2.5	Envío desde Dirección de un mensaje de TOLERANCIA CERO contra el acoso, con informar a la Plantilla del indicador de acoso sexual o por razón de sexo, junto con las campañas de sensibilización oportunas, con imágenes que eliminen una visión no estereotipada de las mujeres y los hombres.	31/12/2022	31/05/2023	30/11/2023
9.2.6	Seguimiento de los procesos denunciados: de número de denuncias, tipo de denuncias, conclusión en la resolución de los casos. Medidas cautelares y medidas aplicadas a la finalización de los procesos.	31/12/2022	31/05/2023	30/11/2023

10. Salud Laboral

10.1 Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud y en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)
10.1.1	Se realizará un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría que se tratará en el grupo de salud laboral para poner a disposición posteriormente a la comisión de seguimiento del Plan de igualdad.	31/12/2023	31/05/2024	30/11/2024
10.1.2	Se dispondrá de protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural que será distribuido a toda la plantilla, el cual será revisado periódicamente.	31/12/2023	31/05/2024	30/11/2024
10.1.3	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento. Adicionalmente se considerará facilitar o bien el cambio de puesto o el trabajo desde casa desde casa a partir de la semana 32, o en el caso de embarazos de riesgo evitar desplazamientos.	31/12/2023	31/05/2024	30/11/2024
10.1.4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	31/12/2023	31/05/2024	30/11/2024

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

10.1.5	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	31/12/2023	31/05/2024	30/11/2024
10.1.6	Los reconocimientos médicos que realiza la Empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	31/12/2023	31/05/2024	30/11/2024
10.1.7	Realizar preguntas sobre Acoso sexual y/o por razón de sexo en la encuesta de riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.	30/09/2023	31/05/2024	30/11/2024
10.1.8	Recibir información sobre las preguntas realizadas en la encuesta de riesgos psicosociales sobre acoso.	31/12/2023	31/05/2024	30/11/2024
10.1.9	Para aquellos puestos que utilicen ropa de trabajo y EPI's de la Empresa, se adaptará el patronaje al género.	31/12/2023	31/05/2024	30/11/2024
10.1.10	Realizar una revisión de las instalaciones para ver que son adecuadas y suficientes para la utilización por ambos sexos.	31/12/2023	31/05/2024	30/11/2024

11. Eje protección y ayuda a víctimas de Violencia de Género

11.1 Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)
11.1.1	Garantizar los derechos que recoge la L.O. 1/2004 y el Pacto de Estado, además de los establecidos en la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género acordada a la firma del Plan.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
11.1.2	Revisión y adaptación en caso de necesidad de la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género como parte de compromiso adquirido en el Plan de igualdad (recogerá todos los derechos reconocidos y las mejoras acordadas) y su difusión entre la plantilla, así como publicación en la intranet.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
11.1.3	Difusión del protocolo interno de actuación en casos de violencia de género a la plantilla, incluyendo las personas de contacto designadas por la Empresa.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
11.1.4	Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género.	25/11/2022	31/05/2023	30/11/2023
11.1.5	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la atención de mujeres víctimas de violencia de género para favorecer su integración.	30/06/2023	30/11/2023	31/05/2024
11.1.6	Formación a los equipos encargados de la atención de las posibles víctimas de violencia de género.	31/03/2023	30/11/2023	31/05/2024

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

12. Eje Comunicación y Sensibilización

12.1 Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres tanto a nivel interno como en su proyección exterior y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles.

Nº	Medida	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)
12.1.1	Realizar y difundir (en los canales habituales) una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna a toda la empresa.	30/04/2023	30/11/2023	31/05/2024
12.1.2	Revisión y corrección, en su caso, del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
12.1.3	Incluir en la firma de correo electrónico un breve texto o referencia "La Empresa está comprometida con la igualdad de oportunidades", incluyendo logotipos y reconocimientos que acreditan que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.	08/03/2023	30/11/2023	31/05/2024
12.1.4	Informar a las entidades colaboradoras y proveedoras de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	31/03/2023	30/11/2023	31/05/2024
12.1.5	Participar en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	31/03/2023	30/11/2023	31/05/2024
12.1.6	Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre.	25/11/2022	31/05/2023	30/11/2023

12.2. Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y difundir el Plan de Igualdad.

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)
12.2.1	Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión de este utilizando todos los medios internos de comunicación. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
12.2.2	Incluir en la Web o tableros de anuncio una sección de Igualdad de oportunidades donde se informe de las políticas de igualdad puestas en marcha.	31/03/2023	30/11/2023	30/11/2023
12.2.3	Informar a toda la plantilla sobre los objetivos y las medidas recogidas en el Plan de Igualdad a través de los canales habituales de comunicación.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
12.2.4	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	31/10/2022	31/05/2023	30/11/2023
12.2.5	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	30/09/2022	31/05/2023	30/11/2023
12.2.6	Desarrollar las campañas comprometidas en otros ejes: ej. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, de conciliación y corresponsabilidad, visualizar a las mujeres en relación con sus logros profesionales, etc.	31/03/2023	30/11/2023	31/05/2024

II Plan de Igualdad CEMEX España Operaciones, S.L.U.

12.-3 Sensibilizar a la Plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)
12.3.1	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	25/11/2022	31/05/2023	30/11/2023
12.3.2	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	30/04/2023	30/11/2023	31/05/2024

12.4-Canal de información y denuncia sobre la igualdad de oportunidades

Nº	Medida	Plazo Implantación	Plazo Evaluación* (Anual/años vigencia)	Plazo Seguimiento* (Anual/años vigencia)
12.4.1	Crear un canal de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias, propuestas de mejoras o denuncias a la Comisión de Igualdad.	31/12/2022	31/05/2023	30/11/2023
12.4.2	Difundir la existencia, dentro de la empresa, de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando los datos de contacto.	31/12/2022	31/05/2023	30/11/2023

DIAGNOSTICO IGUALDAD 2020

CEMEX España Operaciones, S.L.U.

Indicadores

Elaboracion del Diagnóstico

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

1. Los ingresos y ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

*Detalle en Anexo

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

2. Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

Criterios

A continuación, se adjunta el anuncio del último puesto que se ha promocionado internamente, donde explica:

Principios generales que regulan el proceso de selección, uno principal es la promoción de entorno diverso e inclusivo en nuestras estructuras, adicional a la transparencia de criterios, objetividad en la elección de candidatos/as, y confidencialidad de la información.

Para potenciar la objetividad en la elección de las candidaturas: todo proceso de selección va acompañado de una matriz de decisión publicada junto con el perfil del puesto con el fin de dar visibilidad a los criterios principales sobre los que versará la elección interna de candidatos/as. Ejemplo adjunto: agente comercial y adjunto/a de producción

Una vez se llevan a cabo las entrevistas, el equipo de RH revisa internamente la matriz junto con el responsable del puesto, y las valoraciones introducidas para asegurar la elección basada de manera objetiva y sin sesgos.

Esta manera de proceder aplica a todas las posiciones excepto roles de dirección donde intervienen los ejercicios anuales de sucesión, así como criterios institucionales globales.

Canales de información en los procesos de selección

- Correo electrónico a todos los empleados.
- Envío a las plantas de hormigón y otros negocios.
- Impresión en los tableros de las plantas de cemento y otros negocios.

Este procedimiento aplica en los puestos vacantes que surgen tanto si implican un movimiento lateral para un/a empleado/a ó promoción. Igualmente, es el mecanismo de asignación de puesto para los participantes del programa de Jóvenes Valores, o similar.

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

3. Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.

Se actualizan las descripciones de puestos de la organización, a través de las posiciones que surgen continuamente. Se revisan de una manera activa a través del reclutamiento, o por ejercicios solicitados ante cambios organizacionales fuertes.

La selección de personal está explicada en el punto anterior, así como la promoción de profesional, donde se evidencia la elección por elementos subjetivos compartidos a toda la organización.

En las siguientes slides se adjunta ejemplo de JobPosting, así como Matriz de Decisión para 2 posiciones diferentes.

AGENTE COMERCIAL CONSTRUCCION - MATERIALES - VALENCIA



Rrhh Spain

To



Matriz de decisión - Agente comercial Construcción.pdf
174 KB



Buenas tardes,

Nos alegra comunicaros el inicio de un nuevo proceso de selección: **AGENTE COMERCIAL DE CONSTRUCCIÓN ubicado en VALENCIA (BUÑOL)**

Puedes ver la descripción de la nueva oportunidad profesional accediendo al espacio de comunicación a través de este enlace:

[AGENTE COMERCIAL CONSTRUCCIÓN](#)

Para aplicar, remite tu currículum actualizado, o enlace de tu perfil en LINKEDIN a rrhh.españa@cemex.com, o a **Teresa Lafuente** (mariateresa.lafuente@cemex.com)

Por favor, indica el nombre de la posición en el asunto del correo electrónico.

El período de inscripción es hasta el próximo **Lunes, 5 de abril de 2021**

La **objetividad y transparencia** en la gestión de los procesos de selección son aspectos clave en los que seguimos trabajando. Compartimos los criterios clave del perfil (Matriz de decisión) sobre los que se basará la elección del candidato/a final.

Estamos comprometidos en promover ambiente de trabajo **diverso e incluyente**, donde todos tengamos la oportunidad real de desarrollarnos y avanzar, independientemente de su género, edad, origen étnico, condición social o económica, orientación sexual, expresión o identidad de género, condición física o de salud, religión, afiliación política o cualquier otra diferencia o condición.

Todas las solicitudes serán tratadas con la más absoluta **confidencialidad**.

Un saludo,

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Ejemplo Matriz de Decisión posición Agente Comercial

MATRIZ DE DECISIÓN (valorar del 1 al 10)								
Criterios obligatorios y excluyentes		10%	20%	15%	15%	15%	20%	5%
Formación Universitaria	Experiencia en entorno de obra (aprox. 3 años)	Nivel de inglés	Experiencia comercial previa	Conocimiento del mercado (edificación y obra civil)	Habilidades interpersonales	Organización y planificación del trabajo	Orientación a cliente	Disponibilidad movilidad geografica

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Ejemplo Matriz de Decisión posición Adjunto/a de Producción

Criterios Excluyentes	
Formación	Experiencia
Título universitario / experiencia asimilable	Experiencia en jefatura min. 2 años

Criterios de Decisión				
1	2	3	4	5
Seguridad y Salud: 10% Cumplimiento de actividades de seguridad en los dos últimos años: nº charlas, OPS, nº tarjetas	Seguridad y Salud: 5% Formación en Seguridad. 1) básica, media o superior en PRL. 2) Cursos adicionales en Seguridad	Experiencia y conocimiento en gestión de producción 20 %	Gestión equipos de personal propio y externo (20%)	Habilidades interpersonales (comunicación) 10%

6	7	8	9
Mejora continua.- cultura LEAN (5%)	Manejo de herramientas informáticas 10 %	Conocimientos de calidad (15%)	Nivel Inglés (B2) 5%

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

3. Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.

Retención de talento: se lleva a cabo un ejercicio institucional de evaluación de talento, donde se valora a la audiencia en función de su desempeño y capacidad de moverse a otros roles. En este ejercicio que integra formación, desempeño, movilidad y retroalimentación, se sitúan las personas con riesgos de fuga, las áreas donde escasea talento, y prioridades organizativas tenidas en cuenta.

Colectivo: el ejercicio comienza desde los primeros niveles de la organización y, generalmente, alcanza hasta los reportes a Gerentes. Colectivo definido como “ejecutivo”. En años anteriores (2018) en el área de operaciones se descendió hasta Jefaturas de turno y, en el ámbito comercial, hasta agentes comerciales.

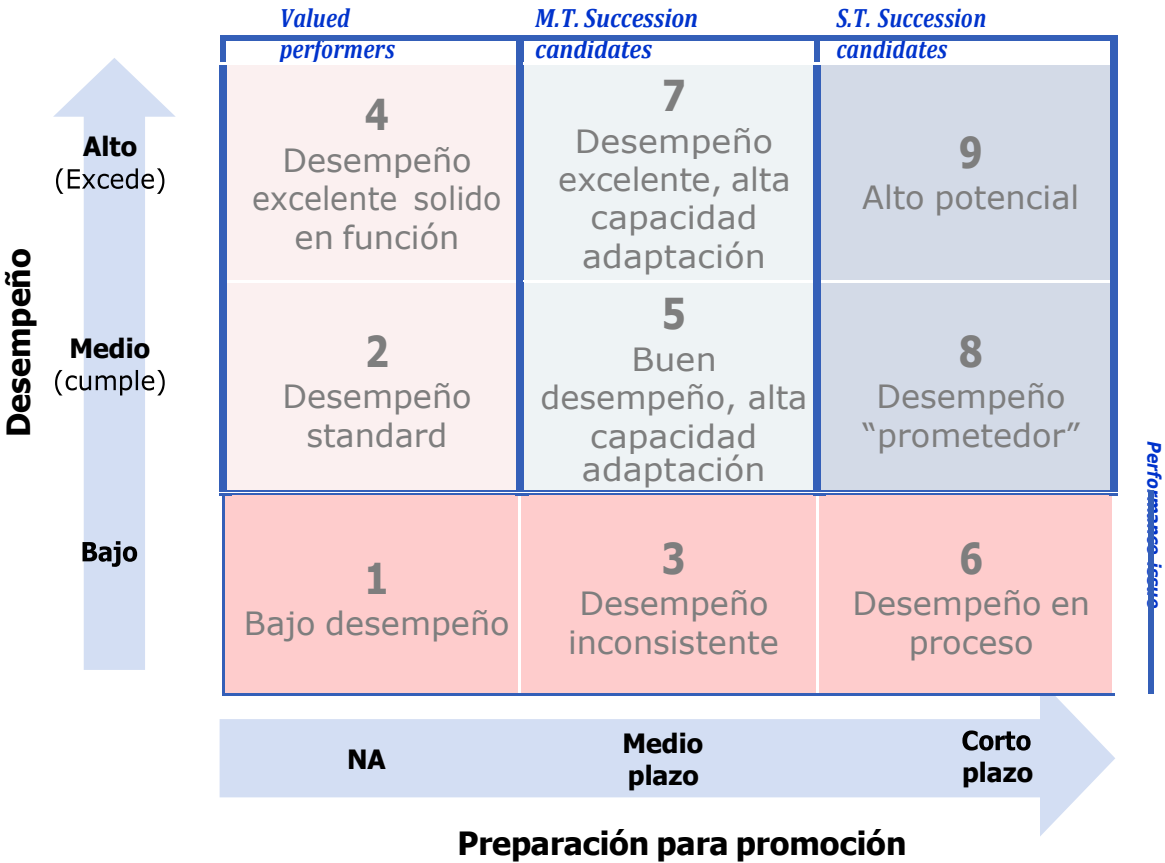
A continuación, se adjunta el método de valoración: **Matriz de talento** (ver documento adjunto)

1. individual del supervisor, donde ubica al empleado en la matriz, tras mantener una conversación previa con la persona involucrada.
2. Puesta en común de todas las valoraciones recogidas por los supervisores del área (matriz preliminar).
3. Sesión de consenso y debate entre los supervisores del mismo nivel y el responsable del área, para validar esas valoraciones y la consistencia al unir toda la información en la matriz. Se sigue los parámetros del método.
4. Valoración Matriz final con el resultado.
5. Se emplea este resultado en próximos ejercicios de Sucesión (la consistencia con una próxima promoción) aunque el enfoque principal está en el desarrollo de la gente, y como tal la asignación de formaciones/iniciativas de desarrollo globales/regionales/locales.

Valoración de desempeño

2. Calibración del supervisor/a:

- Dificultad a la hora de afrontar circunstancias complejas
- Desempeño/consecución objetivos en años anteriores
- Circunstancias adicionales de la persona relevantes
- Comparación del desempeño de la persona vs, equipo



Valoración de promoción

1. Nivel de preparación para una próxima promoción:

- Corto plazo (<1 año).
- Medio plazo (1-3 años).
- N/A (nuevo en el rol, largo plazo, en el punto álgido de su Carrera, otros).

Participantes: 50 personas en España

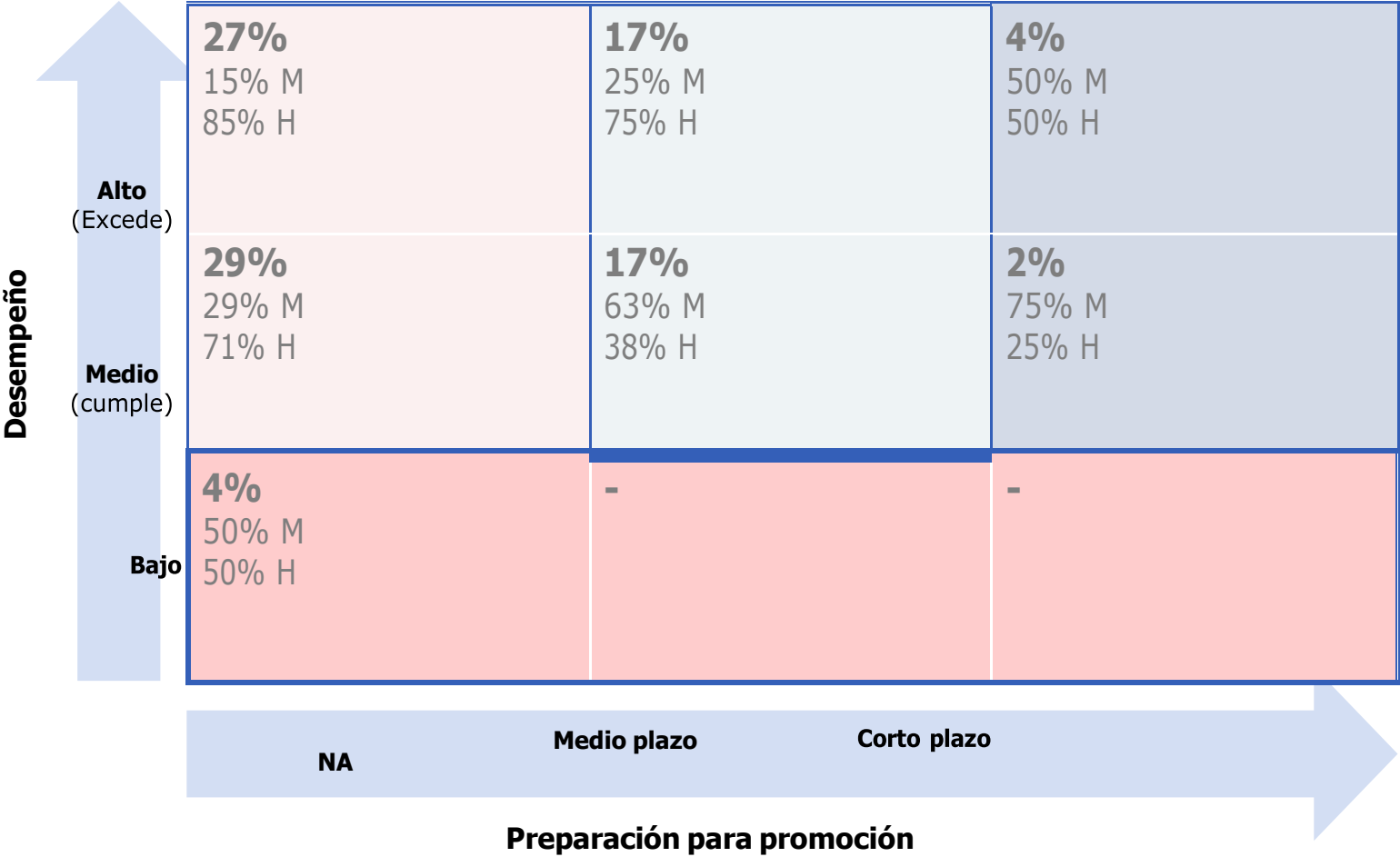
Mujeres: 30%

Hombres: 70%

Alto potencial 21 (celda 7.8.9)

Mujeres: 43%

Hombres: 57%



1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

3. **Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.**

Sucesión:

En el ejercicio de sucesión por puesto, se consideran las posiciones de Dirección del país, llamando dirección a los reportes directos de los VP, que son en su mayoría posiciones dentro de la empresa CEGYS.

Las personas consideradas en la sucesión de estos roles de la empresa CEMEX España Operaciones son: **9**, todos ellos en posición de gerente. De los cuales, **2** son mujeres.

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

4. Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Es revisado internamente por el equipo de planificación y desarrollo, así como por los gerentes de RRHH involucrados en el reclutamiento.

5. Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

Equipo de Planificación y desarrollo para las posiciones de salario pactado: Experiencia de más de 5 años en reclutamiento y formación específica en habilidades de selección, y en evitar “sesgos inconscientes”, así como la directora del área con más de 20 años de experiencia en el ámbito de Recursos Humanos, y gestión de talento con la misma formación en evitar “sesgos inconscientes”, entre otras materias de gestión de habilidades.

A su vez, los gerentes de RRHH en los centros de trabajo, tienen extendida experiencia (más de 20 años en su mayoría) tanto de los equipos humanos de la planta, como en los procedimientos internos a seguir, como en las necesidades de sus centros de trabajo. A su vez, también han realizado formación en evitar “sesgos inconscientes”

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

6. Datos desagregados relativos al **número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años**, diferenciando también en función del **tipo de contenido** de las acciones formativas, **horario** de impartición, **permisos** otorgados para la concurrencia exámenes y **medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional**. Asimismo, se informará sobre la **formación necesaria**, que habrá de ser proporcionada por la empresa, **para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el esto de trabajo**.

	Plantilla	asistentes	%	horas de formación	Promedio horas/emplead-a
Femenino	119	115	97%	1.715	15
Masculino	901	870	97%	11.267	13
	1020	985	97%	12.981	13

Mismo % de hombres y mujeres formado, mayor horas de formación realizadas por mujeres

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Distribución por áreas:

- Personas
formadas

- Horas por departamento

	Plantilla			Formados			Mujeres % formadas
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	
BSO	16	19	35	16	20	36	100%
COMERCIAL	8	42	50	8	43	51	100%
OPERACIONES	31	536	567	29	571	600	94%
Corporate Affairs, Sustainability & ERM	5	7	12	5	7	12	100%
EXPERIENCIA CLIENTE	7	18	25	7	18	25	100%
SEGURIDAD Y SALUD	6	5	11	6	5	11	100%
RECURSOS HUMANOS	8	6	14	8	6	14	100%
ASESORIA JURIDICA	1	-	1	1		1	100%
MATERIALES	14	171	185	5	105	110	36%
PLANIFICACION	1	-	1	1	0	1	100%
ABASTOS Y LOGISTICA	17	81	98	14	84	98	82%
SOLUCIONES CONSTRUCTIVAS	5	16	21	3	7	10	60%

	horas por departamento	
	Femenino	Masculino
BSO	369	506
COMERCIAL	114	528
OPERACIONES	198	7400
Corporate Affairs, Sustainability & ERM	85	57
EXPERIENCIA CLIENTE	245	586
SEGURIDAD Y SALUD	39	93
RECURSOS HUMANOS	193	33
ASESORIA JURIDICA	77	4
MATERIALES	131	1322
PLANIFICACION	5	
ABASTOS Y LOGISTICA	229	720
SOLUCIONES CONSTRUCTIVAS	33	20
	1715	11267

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Contenido por género	personas formadas	horas
Culture & Values Academy	1	1
Masculino	1	1
H&S Academy	128	128
Femenino	29	29
Masculino	99	99
Habilidades trabajo en remoto	278	278
Femenino	77	77
Masculino	201	201
Igualdad	22	30
Femenino	10	16
Masculino	12	14
Leadership Development Programs	5	5
Femenino	4	4
Masculino	1	1
Academia Operaciones Cemento	5	5
Masculino	5	5
Gestión comercial	40	874
Femenino	9	57
Masculino	31	817
Academia digital	7	7
Femenino	4	4
Masculino	3	3

Contenido por género	personas formadas	horas
Sostenibilidad	135	302,5
Femenino	5	10,5
Masculino	130	292
Seguridad y Salud	2389	8030,15
Femenino	188	381,5
Masculino	2201	7648,65
Idiomas	41	2387,5
Femenino	17	928,5
Masculino	24	1459
Formación técnica	115	779
Femenino	12	193
Masculino	103	586
Tecnología	22	154
Femenino	2	14
Masculino	20	140
Grand Total	3188	12981,15

En 2019 se formaron 46 personas en aspectos relacionados con igualdad y evitar sesgos inconscientes

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

7. Datos desagregados relativos a **las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se promocionado**, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.

CONVENIO	Femenino	Plantilla	%	Masculino	Plantilla	%
Aditivos				1	2	50%
Construccion		2		1	26	4%
Convenio Intercentro	1	27	4%	16	493	3%
Derivados		8		1	79	1%

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

CONVENIO	SEXO	POSICION		GRUPO	
		ene-20	dic-20	ene-20	dic-20
Convenio Intercentro	Femenino	ANALISTA	ANALISTA 1ª	GRUP. 4	GRUP. 3
Convenio Intercentro	Masculino	OFICIAL 1 MECANICO	JEFATURA EQUIPO	GRUP. 3	GRUP. 2
Convenio Intercentro	Masculino	DELINEANTE	DELINEANTE PROYECTISTA	GRUP. 3	GRUP. 2
Convenio Intercentro	Masculino	OFICIAL 1ª	JEFATURA DE EQUIPO	GRUP. 3	GRUP. 2
Convenio Intercentro	Masculino	OFICIAL 2ª	JEFATURA EQUIPO	GRUP. 4	GRUP. 2
Convenio Intercentro	Masculino	OPERADOR 2ª	OPERADOR 1ª	GRUP. 4	GRUP. 3
Convenio Intercentro	Masculino	OFICIAL 2ª MECANICO	OFICIAL 2ª MECANICO	GRUP. 4	GRUP. 4
Convenio Intercentro	Masculino	OFICIAL 2ª ELECTRICO	OFICIAL 2ª ELECTRICO	GRUP. 4	GRUP. 4
Convenio Intercentro	Masculino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	GRUP. 4	GRUP. 3
Convenio Intercentro	Masculino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	GRUP. 4	GRUP. 3
Convenio Intercentro	Masculino	OPERADOR 2ª PALISTA	OPERADOR 1ª PRODUCCION	GRUP. 4	GRUP. 3
Convenio Intercentro	Masculino	OPERADOR 2ª	OPERADOR 1ª	GRUP. 4	GRUP. 3
Convenio Intercentro	Masculino	OPERADOR 3ª	OPERADOR 2ª	GRUP. 5	GRUP. 4
Convenio Intercentro	Masculino	OPERADOR 3ª	OPERADOR 2ª	GRUP. 5	GRUP. 4
Convenio Intercentro	Masculino	OPERADOR 3ª	OPERADOR 2ª PRODUCCION TEMP	GRUP. 5	GRUP. 4
Convenio Intercentro	Masculino	OPERADOR 3ª	OPERADOR 2ª PRODUCCION TEMP	GRUP. 5	GRUP. 4
Convenio Intercentro	Masculino	OPERADOR 3ª	OPERADOR 2ª	GRUP. 5	GRUP. 4
Aditivos	Masculino	OPERARIO POLIVALENTE	OPERARIO POLIVALENTE	NIVEL 5	NIVEL 5
Construccion	Masculino	ENCARGADO/A PLANTA	ENCARGADO/A PLANTA	NIVEL VI	NIVEL VI
Derivados	Masculino	OPERADOR PLANTA	ENCARGADO/A	GRUPO 4	GRUPO 2

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

8. **En el diagnóstico se analizará la incidencia en la promoción de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.**

Se realizan ejercicios anuales de elaboración del plan de Formación donde se tienen en cuenta las necesidades organizativas para asignar a las personas a la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo. La elección se basa no por antigüedad sino necesidades reales de la persona que se necesita cubrir.

Los programas de desarrollo de habilidades globales se asignan siguiendo parámetros de ejercicios de valoración de personas (Ejercicio de Talento previamente comentado) que posiciona las prioridades, necesidades, y capacidades de las personas para ser asignadas a un programa de desarrollo determinado (altos potenciales, etc.).

CONCLUSIONES bloque 1: Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

- Los principios generales que regulan el proceso de selección de la Compañía consisten en la promoción de un entorno diverso e inclusivo en las estructuras, adicional a la transparencia de criterios, objetividad en la elección de candidatos/as, y confidencialidad de la información.
- Para potenciar la objetividad en la elección de las candidaturas, cada proceso de selección va acompañado de una matriz de decisión publicada junto con el perfil del puesto con el fin de dar visibilidad a los criterios principales sobre los que versará la elección interna de candidatos/as.
- Se lleva a cabo un ejercicio institucional de evaluación de talento, donde se valora a la audiencia en función de su desempeño y capacidad de moverse a otros roles. En este ejercicio que integra formación, desempeño, sucesión y retroalimentación, se sitúan las personas con mayor riesgo de abandonar la Compañía, así como las personas trabajadoras pertenecientes a las áreas donde escasea talento, y prioridades organizativas.
- El ejercicio de Talento se realiza en cascada desde los primeros niveles de la organización en la región EMEA, cuya audiencia en España pertenece a CEMEX Gestión Servicios (CEGYS), hasta las posiciones de Gerente ubicadas en CEMEX España Operaciones SLU.
- El equipo que interviene en los procesos de selección es experimentado y debidamente formado a los efectos de evitar “sesgos inconscientes”. Gran parte de los managers han realizado formación en identificación de “sesgos inconscientes”.
- En el Plan de Formación de la Compañía se tienen en cuenta las necesidades organizativas para asignar a las personas a la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo y se basa en las necesidades reales de la persona que necesita cubrir.

2. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

La información contenida en este apartado deberá estar desgregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

9. El diagnóstico deberá realizar una **descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional** utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, el diagnóstico analizará la **distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional** utilizado en la empresa.
10. Para realizar el diagnóstico en **materia salarial** la empresa facilitará todos los **datos desagregados por sexo** coincidentes con la realidad, relativos tanto **al salario base, como complementos**, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, **diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales**, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por **grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración**, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo. El diagnóstico contendrá tanto los datos a los que se refiere el apartado anterior, como su **análisis**, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen. Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los **criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales**. Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y **cada una de las percepciones retributivas**, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen. También formarán parte de este diagnóstico el registro y la auditoría retributivos.

2. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

La información contenida en este apartado deberá estar disgregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

Distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

*Detalle en Anexo

Distribución:	Femenino	Masculino	Total
personal convenio salario pactado	75	241	316
Administrativos, Técnicos y Asimilados	16	16	32
Directores y Asimilados	1	12	13
Gerentes y Asimilados	19	53	72
Jefes/Consultores y Asimilados	38	153	191
OTROS	1	7	8
personal convenio salario tablas	44	660	704
Total	119	901	1020

ENCUESTA POBLACION ACTIVA 2020	Total muestra miles	Mujeres	%	Hombres	%
Construcción	919.10	82.4	8.97%	836.70	91.03%

CONCLUSIONES bloque 2: Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

El personal de convenio con salario pactado, tiene una distribución salarial basada en la metodología de valoración de puestos Hay. Dicho método ayuda acategorizar los puestos de la audiencia objetiva siguiendo tres dimensiones, obteniendo como resultado unos puntos determinados, que correlacionan con una banda (letra). Este Sistema de valoración Hay, es un método disponible en el mercado. Y su uso corresponde a una política institucional definida por la Central en México para toda la Organización.

Se analizan los distintos conceptos salariales que aplican a cada colectivo, y se concluye que:

Personal de convenio con salario pactado:

- ☐ La retribución total considera diferencias salariales al descomponerlo entre hombres y mujeres debido a la evolución profesional de los ocupantes de los distintos puestos a lo largo de los años, así como el impacto de los siguientes elementos no asociados a factores de discriminación por género:
1. Plan de estudios que se ofreció a toda la Organización y al cual solo aplicaron hombres.
 2. Ayuda Vivienda. La política establece su percepción en una sola vez o distribuido en 3 años, con importes distintos por año. La opción la elige la persona trabajadora.
 3. Plan Pensiones, cuya participación en el mismo es voluntaria y la aportación del promotor está definida, 3% de salario regulador (definido en el Reglamento del Plan). A su vez hay aportaciones superiores (parrillas) para ciertos empleados (definido en el Reglamento del Plan).
 4. Salario en especie. Básicamente Seguro de Vida. Las primas de los seguros de vida las aporta la compañía aseguradora y son las que se imputan como especie a la persona trabajadora.
 5. Se calculan en función del capital asegurado, edad y sexo. En general, las mujeres viven más que los hombres y por eso sus primas son menores.

Personal de convenio en tablas:

Adicional a los elementos anteriores descritos, se ve el impacto de los siguientes conceptos:

- 1) Ad Personam. Importes establecidos por trabajador tras una reducción salarial asociada al momento organizacional que lo derivó. Las personas trabajadoras contratadas con posterioridad no tienen este complemento.
- 2) Los importes asignados a los pluses, diferencias de categoría y HHEE vienen regulados en el convenio colectivo y su definición, y uso no vienen derivados en ningún aspecto relacionado con la diferencia de género.

3. Condiciones de trabajo

El diagnóstico recopilará la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, **cuantitativos y cualitativos**, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto:

11. Jornada de trabajo.

- **Convenio Intercentros, Aditivos, Clotet, Centro de servicios - 1.752 horas/año**
- **Convenio Construcción, Materiales zona centro, Derivados y Silos - 1.736 horas/año**
- **Transporte - 1.792 horas/año**

12.- Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.

Excepto fabrica a turno rotativo, resto jornada partida (F/M)

Se anexa Excel

3. Condiciones de trabajo

13. Régimen de trabajo a turnos.

14. Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos. *Incluido en el estudio retributivo*

1. Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo. **El Teletrabajo se implantó en 2020 como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19.**

13. Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Norma de elevación y manipulación manual de cargas, la NTG-3, que se fundamenta en lo que indica la guía técnica del instituto de seguridad y salud en el trabajo, que recomienda no sobrepasar mas de 25 kg para hombres, y máximo 15kg para mujeres. En este caso, se trata de maximizar la protección, y se indica que, cuando el peso sea elevado, se deberá compartir la carga con ayuda de otro trabajador.

Para el resto de riesgos presentes, en condiciones normales del trabajador las medidas preventivas son de aplicación tanto para hombres como para mujeres.

En condiciones excepcionales como, por ejemplo, embarazo, se aplicarían medidas adicionales para la protección de la mujer y el feto en función del puesto de trabajo.

3. Condiciones de trabajo

17. Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.
Se ha lanzado el pasado mes de febrero un comunicado a nivel global con los principios en materia de desconexión. Habrá campañas de comunicación a partir Mayo 21.
18. Sistema de clasificación profesional* y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino. ***Ver convenios. Promociones ya aportadas en indicador 7**
19. Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo. **Detallado en Indicador 1, Bajas y Ceses 2020**
20. Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
Detallado en Indicador 1, Bajas y Ceses 2020 e Indicador 27
21. Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa. **No se han registrado casos.**
22. Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación. **No se han registrado casos.**

3. Condiciones de trabajo

23. Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional y geográfica en CEMEX se realiza al amparo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

24. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años.

No se han registrado casos.

24. Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

No se han registrado casos ya que no se hicieron contrataciones con ETT.

24. Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

No se han registrado casos.

CONCLUSIONES bloque 3: Condiciones de trabajo

- El 82% de las mujeres se encuentran sujetas al convenio intercentros frente a un 75% de los hombres en el mismo convenio.
- El 63% de las mujeres tienen salario pactado frente al 27% de los hombres.
- La principal causa de baja en la Empresa es la finalización de contrato, que supone un 55,5% de las mujeres y un 61% de los hombres, seguido de dimisión o baja voluntaria 22,2% de las mujeres y el 14,3% de los hombres.

4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

27. Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

- **Medidas establecidas en cada uno de los Convenios Colectivos de aplicación en la Compañía.**
- **Adicionalmente a las medidas legales (establecidas en Convenio o ET):**
 - **Banco de Días – 10 días adicionales a los de vacaciones como permisos no retribuidos.**
 - **Reducción de Jornada voluntaria de 1 o 2 horas, con reducción proporcional de salario, durante un máximo de 1 año.**
 - **En oficinas corporativas, horario Flexible – para posiciones en las que se pueda aplicar, teniendo en cuenta las características de cada puesto, y Reducción de Jornada por Guarda Legal con posibilidad de jornada continua y dentro de horario flexible.**

28. Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Charlas realizadas e información a nuevas incorporaciones.

4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

29. Excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación. **Detallado en Indicador 1, Bajas y Ceses 2020.**

Permisos maternidad 6 y paternidad 39

30. Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...). **No hay casos en CEMEX España Operaciones.**

CONCLUSIONES bloque 4: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- ☐ Adicionalmente a las medidas establecidas en el marco legal, la Compañía cuenta con una serie de medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, que mejoran los mínimos legales.
- ☐ Adicionalmente, la Compañía realiza acciones de comunicación para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

5. Infrarrepresentación femenina

El diagnóstico deberá informar sobre la **distribución de la plantilla en de los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical)**. Para ello se analizará:

31. a) La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico. **SE ADJUNTA EXCEL CON DETALLE. No es comparable la evolución desde 2017, con motivo de ERE en las fábricas de Gador y Lloseta y creación de Europa.**
32. b) La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores. **Todas las personas trabajadoras están encuadradas en un Grupo profesional de acuerdo a su nivel formativo y experiencia.**
33. c) En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

Para este **análisis** se tendrán en cuenta los datos obtenidos de los apartados b), c), d) y e) del apartado 2 de este anexo.

34. En este apartado se analizará también la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal). A estos efectos, se recogerá en el diagnóstico el número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

CONCLUSIONES bloque 5: Infrarrepresentación femenina

- Mayor presencia de mujeres en roles “administrativos, técnicos y asimilados”, así como una menor presencia en puestos de responsabilidad y entre el personal de salario convenio.
- Se identifica mayor presencia de la mujer en roles ubicados en las áreas de Seguridad y Salud y RRHH.
- Existen actividades donde no hay presencia de mujeres.

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el diagnóstico se deberá realizar una **descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso** por razón de sexo, así como de la **accesibilidad** de los mismos.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Los **procedimientos de actuación** contemplarán en todo caso:

- a) Declaración de **principios, definición** de acoso sexual y por razón de sexo e **identificación de conductas** que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) **Procedimiento de actuación frente al acoso** para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) **Identificación de las medidas reactivas frente al acoso** y en su caso, el régimen disciplinario.

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- a) **Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.** Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) **Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad** de las personas afectadas.
- c) **Respeto al principio de presunción de inocencia** de la supuesta persona acosadora.
- d) **Prohibición de represalias** de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) **Diligencia y celeridad del procedimiento.**
- f) **Garantía de los derechos laborales** y de protección social de las víctimas.

CONCLUSIONES bloque 6: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Compañía cuenta con un procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

A efectos de la adopción, aplicación, seguimiento y evaluación de los procedimientos específicos para la prevención y protección del acoso sexual y acoso por razón de sexo, podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones que elabore la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género.

Tal y como se recoge en el artículo 8.2 del presente real decreto, el **plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico**, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

ANEXO

DIAGNOSTICO IGUALDAD 2020
CEMEX España Operaciones, S.L.U.

1. DISTRIBUCIÓN POR CONVENIOS

CONVENIOS	Femenino	Masculino	Total
Aditivos		4	4
Centro de Servicios	5	14	19
Clotet		4	4
Construccion	2	42	44
Convenio Intercentros	97	678	775
Derivados	11	135	146
Materiales zona cent	1	15	16
Transporte	3	9	12
Total	119	901	1020

CONVENIOS	Femenino	Masculino
Aditivos	0.00%	100.00%
Centro de Servicios	26.32%	73.68%
Clotet	0.00%	100.00%
Construccion	4.55%	95.45%
Convenio Intercentro	12.52%	87.48%
Derivados	7.53%	92.47%
Materiales zona cent	6.25%	93.75%
Transporte	25.00%	75.00%
Total	11.67%	88.33%

2. PLANTILLA GENERAL

Distribución:	Femenino	Masculino	Total
personal convenio salario pactado	75	241	316
Administrativos, Técnicos y Asimilados	16	16	32
Directores y Asimilados	1	12	13
Gerentes y Asimilados	19	53	72
Jefes/Consultores y Asimilados	38	153	191
OTROS	1	7	8
personal convenio salario tablas	44	660	704
Total	119	901	1020

Distribución:	Femenino	Masculino
personal convenio salario pactado	23.73%	76.27%
Administrativos, Técnicos y Asimilados	50.00%	50.00%
Directores y Asimilados	7.69%	92.31%
Gerentes y Asimilados	26.39%	73.61%
Jefes/Consultores y Asimilados	19.90%	80.10%
OTROS	12.50%	87.50%
personal convenio salario tablas	6.25%	93.75%
Total	11.67%	88.33%

3. PLANTILLA GRUPOS DE CONVENIO (I)

CONVENIOS	Femenino	Masculino	Total
Aditivos	0	2	2
NIVEL 5		1	1
NIVEL 6		1	1
Centro de Servicios	5	12	17
NIVEL 22	5	12	17
Clotet	0	4	4
NIVEL 21		1	1
NIVEL 22		2	2
NIVEL 23		1	1
Construccion	2	26	28
D VIII	1	7	8
M IV		2	2
NIV. VII		4	4
NIV.VIII	1	9	10
NIVEL V		1	1
NIVEL VI		3	3
Convenio Intercentro	27	493	520
GRUP. 1		60	60
GRUP. 2	2	112	114
GRUP. 3	19	133	152
GRUP. 4	4	180	184
GRUP. 5	2	8	10

CONVENIOS	Femenino	Masculino
Aditivos		100.00%
NIVEL 5		100.00%
NIVEL 6		100.00%
Centro de Servicios	29.41%	70.59%
NIVEL 22	29.41%	70.59%
Clotet		100.00%
NIVEL 21		100.00%
NIVEL 22		100.00%
NIVEL 23		100.00%
Construccion	7.14%	92.86%
D VIII	12.50%	87.50%
M IV		100.00%
NIV. VII		100.00%
NIV.VIII	10.00%	90.00%
NIVEL V		100.00%
NIVEL VI		100.00%
Convenio Intercentro	5.19%	94.81%
GRUP. 1		100.00%
GRUP. 2	1.75%	98.25%
GRUP. 3	12.50%	87.50%
GRUP. 4	2.17%	97.83%
GRUP. 5	20.00%	80.00%

3. PLANTILLA GRUPOS DE CONVENIO (II)

CONVENIOS	Femenino	Masculino	Total
Derivados	8	79	87
GRUPO 2		2	2
GRUPO 4	2	9	11
GRUPO 4D		2	2
GRUPO 5		2	2
GRUPO II		1	1
GRUPO IV		1	1
NIVEL 1		9	9
NIVEL 2		13	13
NIVEL 21		4	4
NIVEL 23		1	1
NIVEL 24	3	1	4
NIVEL 3	2	12	14
NIVEL 32		1	1
NIVEL 38	1		1
NIVEL 4		4	4
NIVEL 5		5	5
NIVEL 8		9	9
NIVEL IV		3	3
Materiales zona cent	1	14	15
NIVEL 2		3	3
NIVEL 3	1	11	12

CONVENIOS	Femenino	Masculino
Derivados	9.20%	90.80%
GRUPO 2		100.00%
GRUPO 4	18.18%	81.82%
GRUPO 4D		100.00%
GRUPO 5		100.00%
GRUPO II		100.00%
GRUPO IV		100.00%
NIVEL 1		100.00%
NIVEL 2		100.00%
NIVEL 21		100.00%
NIVEL 23		100.00%
NIVEL 24	75.00%	25.00%
NIVEL 3	14.29%	85.71%
NIVEL 32		100.00%
NIVEL 38	100.00%	0.00%
NIVEL 4		100.00%
NIVEL 5		100.00%
NIVEL 8		100.00%
NIVEL IV		100.00%
Materiales zona cent	6.67%	93.33%
NIVEL 2	0.00%	100.00%
NIVEL 3	8.33%	91.67%

3. PLANTILLA GRUPOS DE CONVENIO (III)

CONVENIOS	Femenino	Masculino	Total
Silos	0	25	25
GRUPO II		1	1
GRUPO IV		6	6
GRUPO V		1	1
NIVEL 10		2	2
NIVEL 28		2	2
NIVEL 29		2	2
NIVEL 31		7	7
NIVEL 4		3	3
NIVEL XI		1	1
Transporte	1	5	6
NIVEL 1		5	5
NIVEL 3	1		1
Total	44	660	704

CONVENIOS	Femenino	Masculino
Silos	0.00%	100.00%
GRUPO II	0.00%	100.00%
GRUPO IV	0.00%	100.00%
GRUPO V	0.00%	100.00%
NIVEL 10	0.00%	100.00%
NIVEL 28	0.00%	100.00%
NIVEL 29	0.00%	100.00%
NIVEL 31	0.00%	100.00%
NIVEL 4	0.00%	100.00%
NIVEL XI	0.00%	100.00%
Transporte	16.67%	83.33%
NIVEL 1	0.00%	100.00%
NIVEL 3	100.00%	0.00%
Total	6.25%	93.75%

4. PLANTILLA POR ÁREA

	Femenino	Masculino	Total
BSO	16	19	35
COMERCIAL	8	42	50
OPERACIONES	31	536	567
Corporate Affairs, Sustainability & ERM	5	7	12
EXPERIENCIA CLIENTE	7	18	25
SEGURIDAD Y SALUD	6	5	11
RECURSOS HUMANOS	8	6	14
ASESORIA JURIDICA	1		1
MATERIALES	14	171	185
PLANIFICACION	1		1
ABASTOS Y LOGISTICA	17	81	98
SOLUCIONES CONSTRUCTIVAS	5	16	21

Total	119	901	1020
-------	-----	-----	------

	Femenino	Masculino
BSO	45.71%	54.29%
COMERCIAL	16.00%	84.00%
OPERACIONES	5.47%	94.53%
Corporate Affairs, Sustainability & ERM	41.67%	58.33%
EXPERIENCIA CLIENTE	28.00%	72.00%
SEGURIDAD Y SALUD	54.55%	45.45%
RECURSOS HUMANOS	57.14%	42.86%
ASESORIA JURIDICA	100.00%	0.00%
MATERIALES	7.57%	92.43%
PLANIFICACION	100.00%	0.00%
ABASTOS Y LOGISTICA	17.35%	82.65%
SOLUCIONES CONSTRUCTIVAS	23.81%	76.19%

11.67%	88.33%
--------	--------

5. ALTAS 2020 (1)

EDAD	CLASIFICACION	GRUPO	TIPO CONTRATACION	ene	feb	mar	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	Total
FEMENINO					1				2				2	3	8
42	Construcción	NIV.VIII	Dur. temp. T. Comp. Eventual										1		1
41	Convenio Intercentros	GRUP. 5	Dur. temp. T. Comp. Interinidad										1		1
41	Derivados cemento	NIVEL 24	Dur. temp. T. Comp. Eventual											1	1
40	Convenio Intercentros	GRUP. 3	T. Comp. Trans. en indef. no inc						1						1
38	Derivados cemento	GRUPO 4	Dur. temp. T. Comp. Eventual											1	1
36	Salario Pactado	Jefes/Consultores y Asimilados	Indef. T. comp. Ordinario		1										1
34	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Interinidad											1	1
21	Convenio Intercentros	GRUP. 3	Dur. temp. T. Comp. Interinidad						1						1
MASCULINO				2	7	4	1	12	4	9	4	2	4	13	62
57	Derivados cemento	NIVEL 1	Dur. temp. T. Comp. Eventual	1											1
54	Derivados cemento	GRUPO 4	Dur. temp. T. Comp. Eventual											1	1
43	Construccion	NIV.VIII	Indef. T. comp. Ordinario								1				1
47	Derivados cemento	GRUPO 2	Dur. temp. T. Comp. Eventual											1	1
40	Construccion	NIV.VIII	Indef. T. comp. Ordinario								1				1
54	Derivados cemento	GRUPO 4	Dur. temp. T. Comp. Eventual											1	1
48	Derivados cemento	GRUPO 4	Dur. temp. T. Comp. Eventual											1	1
50	Salario Pactado	OTROS	Dur. temp. T. Comp. Obras										1		1
49	Derivados cemento	GRUPO 4	Dur. temp. T. Comp. Eventual											1	1
51	Derivados cemento	GRUPO 5	Dur. temp. T. Comp. Eventual											1	1
45	Salario Pactado	Jefes/Consultores y Asimilados	Dur. temp. T. Comp. Eventual					1							1
32	Derivados cemento	GRUPO 4	Dur. temp. T. Comp. Eventual											1	1
36	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Obras							1					1
30	Convenio Intercentros	GRUP. 4	T. Comp. Trans. en indef. no inc		1										1

5. ALTAS 2020 (2)

EDAD	CLASIFICACION	GRUPO	TIPO CONTRATACION	ene	feb	mar	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	Total
27	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Obras							1					1
26	Convenio Intercentros	GRUP. 4	T. Comp. Trans. en indef. no inc					1							1
27	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Obras											1	1
47	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Obras							1					1
25	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Interinidad					1							1
27	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Obras											1	1
23	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Eventual		1										1
52	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Interinidad				1								1
25	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Eventual		1										1
25	Convenio Intercentros	GRUP. 3	T. Comp. Trans. en indef. no inc					1							1
44	Salario Pactado	Jefes/Consultores y Asimilados	Dur. temp. T. Comp. Eventual	1											1
35	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Eventual		1										1
37	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Eventual		1										1
38	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Eventual		1										1
32	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Interinidad					1							1
52	Derivados cemento	GRUPO 4D	Dur. temp. T. Comp. Eventual		1										1
34	Salario Pactado	Jefes/Consultores y Asimilados	Indef. T. comp. Ordinario			1									1
47	Salario Pactado	Jefes/Consultores y Asimilados	Dur. temp. T. Comp. Obras			1									1
40	Silos	NIVEL 29	Dur. temp. T. Comp. Eventual			1									1
32	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Eventual			1									1
46	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Eventual					1							1
41	Convenio Intercentros	GRUP. 5	Dur. temp. T. Comp. Interinidad					1							1
28	Convenio Intercentros	GRUP. 5	Dur. temp. T. Comp. Interinidad					1							1
45	Convenio Intercentros	GRUP. 5	Dur. temp. T. Comp. Interinidad					1							1
48	Convenio Intercentros	GRUP. 5	Dur. temp. T. Comp. Interinidad					1							1

5. ALTAS 2020 (3)

EDAD	CLASIFICACION	GRUPO	TIPO CONTRATACION	ene	feb	mar	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	Total
27	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Obras											1	1
40	Construcción	M IV	Dur. temp. T. Comp. Eventual					1							1
45	Materiales zona cent	NIVEL 3	Dur. temp. T. Comp. Eventual					1							1
28	Construcción	D VIII	Dur. temp. T. Comp. Eventual						1						1
28	Convenio Intercentros	GRUP. 4	Dur. temp. T. Comp. Interinidad						1						1
44	Derivados cemento	NIVEL 4	Dur. temp. T. Comp. Eventual						1						1
22	Convenio Intercentros	GRUP. 5	Dur. temp. T. Comp. Interinidad						1						1
56	Derivados cemento	GRUPO IV	Dur. temp. T. Comp. Eventual							1					1
30	Salario Pactado	Jefes/Consultores y Asimilados	Dur. temp. T. Comp. Eventual							1					1
39	Construcción	D VIII	Dur. temp. T. Comp. Eventual							1					1
27	Construcción	NIV.VIII	Dur. temp. T. Comp. Eventual							1					1
25	Salario Pactado	Jefes/Consultores y Asimilados	Dur. temp. T. Comp. Eventual							1					1
60	Derivados cemento	NIVEL 2	Dur. temp. T. Comp. Eventual							1					1
44	Salario Pactado	Jefes/Consultores y Asimilados	Dur. temp. T. Comp. Eventual								1				1
36	Derivados cemento	NIVEL 2	Dur. temp. T. Comp. Eventual								1				1
41	Convenio Intercentros	GRUP. 5	Dur. temp. T. Comp. Eventual									1			1
53	Derivados cemento	GRUPO 4	Dur. temp. T. Comp. Eventual									1			1
42	Convenio Intercentros	GRUP. 1	Dur. temp. T. Comp. Interinidad										1		1
30	Convenio Intercentros	GRUP. 3	Dur. temp. T. Comp. Interinidad										1		1
19	Construcción	NIVEL V	Dur. temp. T. Comp. Eventual										1		1
48	Materiales zona cent	NIVEL 3	Dur. temp. T. Comp. Eventual											1	1
36	Derivados cemento	GRUPO 5	Dur. temp. T. Comp. Eventual											1	1
46	Derivados cemento	NIVEL IV	Dur. temp. T. Comp. Eventual											1	1

6. BAJAS 2020

CONVENIO/GRUPO/ MOTIVO	Femenino	Masculino	TOTAL
Acuerdo Centro de Servicios			
Fin contrato temporal		1	1
Acuerdo Clotet			
Fin contrato temporal		1	1
Paro estacional		1	1
Construccion			
D VIII			
Dimisión/Baja voluntaria		1	1
NIV.VIII			
Despido causas objet. emp		5	5
Convenio Intercentros			
GRUP. 1			
Dimisión/Baja voluntaria		2	2
Por despido colectivo		1	1
Por fallecimiento		1	1
GRUP. 2			0
Dimisión/Baja voluntaria		2	2
GRUP. 3			0
Cuidado de familiares		1	1
Dimisión/Baja voluntaria		1	1
Fin contrato temporal	1	2	3
Por despido colectivo		1	1
GRUP. 4			0
Despido disciplinario		1	1
Dimisión/Baja voluntaria		2	2
Fin contrato temporal	4	30	34
Por despido colectivo		1	1
GRUP. 5			0
Fin contrato temporal		9	9

CONVENIO/GRUPO/ MOTIVO	Femenino	Masculino	TOTAL
Derivados Cmento			
GRUPO 4			
Dimisión/Baja voluntaria		1	1
GRUPO A			
Otras causas de suspension		2	2
GRUPO IV			
Fin contrato temporal		1	1
NIVEL 2			
Dimisión/Baja voluntaria		1	1
NIVEL 5			
Despido causas objet. emp		1	1
NIVEL 8			
Despido causas objet. emp		1	1
Salario Pactado			
Jefes/Consultores y Asimilados			
Despido causas objet. emp		2	2
Despido disciplinario	1		1
Dimisión/Baja voluntaria		1	1
No superar período prueba	1		1
Otros			
Fin contrato temporal		2	2
Directores y Asimilados			
Fin contrato temporal		1	1
Gerentes y Asimilados			
Dimisión/Baja voluntaria	1		1
Otras causas de suspension		1	1
Administrativos, Técnicos y Asimilados			
Dimisión/Baja voluntaria	1		1
TOTAL	9	77	86

7. HORARIOS

Horarios	Femenino	Masculino	Total
L-V 06:00-14:00 (A00)		4	4
L-V 07:00-15:00 (A00)		2	2
L-V 08:00-18:00		1	1
L-V 06:00-14:00	6	22	28
L-V 06:00-16:00		1	1
L-V 06:30-14:30		1	1
L-V 06:45-14:45	4	23	27
L-V 07:00-15:00	4	83	87
L-V 07:00-15:00 Esquivias		1	1
L-V 07:00-16:00		8	8
L-V 07:00-16:00/18:00		1	1
L-V 07:00-16:30		1	1
L-V 07:00-17:00		3	3
L-V 07:30-16:30	2	30	32
L-V 07:30-17:00 (1,5 P)		6	6
L-V 07:30-17:00 (1h)		6	6
L-V 07:30-17:00 (30)		15	15
L-V 07:30-17:00 c/v		1	1
L-V 07:30-18:00		5	5
L-V 07:45-17:45		3	3
L-V 07-15/09-18	1	2	3
L-V 08:00-15:00		2	2
L-V 08:00-16:00	4	1	5
L-V 08:00-17:00		13	13
L-V 08:00-17:15 c/v	1		1
L-V 08:00-17:30		5	5
L-V 08:00-18:00		7	7
L-V 08:00-18:00 c/v	1	3	4
L-V 08:00-18:15 c/v	1		1

Horarios	Femenino	Masculino	Total
L-V 08:00-19:00		1	1
L-V 08:30-18:00	1	1	2
L-V 08-18/8-1425		3	3
L-V 09:00-18:00		6	6
L-V 09:00-18:30		1	1
L-V 09:30-20:00		1	1
L-V FC 06:00-14:00	1	2	3
L-V FC 07:00-15:00	7	48	55
L-V FC 07:45-17:45 c/v	7	14	21
L-V FC 07-15/08-17	3	12	15
L-V FC 08:00-15:00 c/j	1	9	10
L-V FC 08:00-17:00	2	13	15
L-V FC 08:00-18:00 c/v	2	13	15
L-V FC 08:30-15:00	1	2	3
L-V FC 09:00-18:00 c/v	51	99	150
L-V FC 09:00-19:00	2	14	16
L-V Ontigola		1	1
L-V Rota M/T		1	1
L-V Rota. M/T		5	5
L-V Rota. M/T (A30)	1	13	14
L-V Rota. M/T A15	1	26	27
L-V Rota. M/T A30		15	15
L-V Rota. M/T/M A30	3	35	38
L-V Rota. M/T/N		24	24
ST 5M+1L+5T+1L+5N+8L		91	91
ST 2M+2T+2N+3L+1M		4	4
ST 2M+2T+2N+4L	3	117	120
ST M/T/N	2	39	41
Turno genérico	7	41	48
Grand Total	119	901	1020

M/T	Mañana/Tarde
ST	Sistema Turnos
M	Mañana
T	Tarde
N	Noche
L	Libre
c/v	con viernes

CEMEX España Operaciones, S.L.U.

- Año 2020. Auditoría retributiva

Confidencial

Conclusiones.

Nuestro sector tiene una baja representación femenina. La encuesta EPA arroja un porcentaje de mujeres en nuestro sector inferior al 10%

Tabla 5. Presencia femenina en otros sectores		
Subsector	Porcentaje de presencia femenina	Fuente
Siderurgia	8,6%	La Industria Siderúrgica Española (UNESID, 2019)
Construcción	8,9%	Informe “Mujeres en Construcción” (Observatorio Industrial de la Construcción de la Fundación Laboral de la Construcción)
Cemento	12,7%	Informe diagnóstico sectorial sobre la situación de la igualdad en el sector cementero (F. CEMA, 2020)
Papel	14,0%	Memoria sostenibilidad (Aspapel, 2018)
Alimentación	37,5%	Informe empleo (FIAB, 2019)
Química	41,0%	Informe Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad del sector químico español (FEIQUE, 2018)

Fuente: Diagnóstico sectorial sobre la situación de la igualdad en el sector cementero. Enero 2021 Elaborado por Fundación CEMA

La representación femenina en CEMEX España Operaciones en diciembre 2020 era de un 11,7%.

Conclusiones.

Se han estudiado las diferencias mostradas en la descomposición de cada elemento salarial, y las mismas obedecen a razones objetivas ajenas a la discriminación por género:

- Posiciones temporales y posiciones en formación. Según se vayan incorporando a posiciones definitivas tendrán una valoración según grupo al que pertenezcan.
- Ayuda Vivienda. Nuestra política no establece distinciones de género. Depende de la opción elegida por empleado y el momento en el tiempo de cobro en que se encuentra cada uno, hace que se generen estas diferencias.
- Estudios. Plan que se ofreció a toda la plantilla.
- Plan Pensiones. Es voluntario y la aportación del promotor está definida, 3% de salario regulador (definido en el Reglamento del Plan). Hay aportaciones superiores (parrillas) para ciertos empleados (definido en el Reglamento del Plan) que no se basan en género.
- Especie. Seguro de Vida. Las primas de los seguros de vida las da la compañía aseguradora y son las que se imputan como especie al trabajador. Se calculan en función del capital asegurado, edad y sexo. En general, las mujeres viven más que los hombres y por eso sus primas son menores.
- Ad Personam, complemento personal,... Importes establecidos para ciertos trabajadores cuando se redujeron los salarios de acuerdo a lo negociado. No se hacía ninguna distinción de género en dichos acuerdos. Los nuevos trabajadores no tienen este complemento.
- "Grandfathering" derivados de distintas reorganizaciones que se han producido en la organización en los últimos años.

Distribución plantilla (Salario pactado)

	Nº Empleados		%	
	Femeni no	Mascu li no	% Mujeres	% Hombres
E2		8	0%	100%
F		1	0%	100%
G	1	3	25%	75%
H	2	17	11%	89%
I	7	14	33%	67%
J	11	24	31%	69%
K	6	16	27%	73%
L	12	43	22%	78%
M	19	89	18%	82%
N	15	13	54%	46%
O	1	3	25%	75%
P		1	0%	100%
n/a*	1	5	17%	83%
Total	75	237	24%	76%

No hay representación femenina en todos los niveles ni grupos de convenio. Revisaremos las retribuciones en aquellos niveles que tienen representación de ambos géneros.

Proporcionamos las medias y medianas en aquellos convenios y niveles que tienen representación de ambos géneros y además con el objetivo de salvaguardar la confidencialidad de los trabajadores, en aquellos casos en los que solo hay 1 empleado en el grupo o nivel no se facilitará la información dado que la media o mediana es igual al salario del trabajador, aunque sí se ha revisado y se muestran las conclusiones obtenidas.

Nota: Corresponde a empleados que han trabajado el año 2020 completo.

Bandas y posiciones. Ejemplos

Bandas	Asimilación	Ejemplos posiciones
E1 - G	Directores y asimilados	Dir. Comercial Cemento Nacional, Dir. MateriasNacional, Dir. Logística, Dir. Fábrica Cemento, Dir. Planificacion y Desarrollo, Gerencia Regional Servicios IT EUR,...
H -J	Gerencias y Asimilados	Gerencia Producción, Gerencia Mantenimiento, Gerencia Mejora Continua, Gerencia PRL España, Gerencia RRHH, Gerencia Comunicación, Gerencia Logística, Gerencia Relaciones Públicas, Gerencia Sostenibilidad, Gerencia Calidad, Gerencia Comercial, Gerencia Crédito, Gerencia PRL,...
K-M	Jefes, Consultores y Asimilados	Jefatura Áridos, Jefatura Calidad, Jefatura Centro Servicios, Jefatura Compras, Jefatura Confiabilidad Eléctrica/Mecánica, Jefatura Cantera, Jefatura Mercado, Jefatura Fabricación, Analista P&D, Negociador, Agente Comercial, Encargado Cantera,...
N-P	Administrativos y Asimilados	Operador Marítimo y Exportaciones, Analista CRM y Procesos Comerciales, Técnico Contable, Técnico Crédito, Técnico Nómina y Admón. RRHH, Técnico RRHH, Técnico Tráfico. Técnico Contabilidad,...

Distribución plantilla (Intercentros)

	Nº Empleados		%	
	Femenino	Masculino	% Mujeres	% Hombres
GRUP. 1		59	0%	100%
GRUP. 2	2	111	2%	98%
GRUP. 3	17	130	12%	88%
GRUP. 4	2	152	1%	99%
GRUP. 5	1	2	33%	67%
Total	22	454	5%	95%

No hay representación femenina en todos los niveles ni grupos de convenio. Revisaremos las retribuciones en aquellos niveles que tienen representación de ambos géneros.

Proporcionamos las medias y medianas en aquellos convenios y niveles que tienen representación de ambos géneros y además con el objetivo de salvaguardar la confidencialidad de los trabajadores, en aquellos casos en los que solo hay 1 empleado en el grupo o nivel no se facilitará la información dado que la media o mediana es igual al salario del trabajador, aunque sí se ha revisado y se muestran las conclusiones obtenidas.

Nota: Corresponde a empleados que han trabajado el año 2020 completo.

Distribución plantilla (Otros Convenios)

	Nº Empleados		%	
	Femeni no	Masculi no	% Mujeres	% Hombres
Aditivos		2	0%	100%
Centro de Servicios	5	12	29%	71%
Clotec		4	0%	100%
Construccion	1	18	5%	95%
Derivados	5	63	7%	93%
Materiales zona cent	1	12	8%	92%
Silos		24	0%	100%
Transporte	1	5	17%	83%
Total	13	140	8%	92%

No tenemos representación femenina en todos los convenios ni niveles.

Proporcionamos las medias y medianas en aquellos convenios y niveles que tienen representación de ambos géneros y además con el objetivo de salvaguardar la confidencialidad de los trabajadores, en aquellos casos en los que solo hay 1 empleado en el grupo o nivel no se facilitará la información dado que la media o mediana es igual al salario del trabajador, aunque sí se ha revisado y se muestran las conclusiones obtenidas.

Nota: Corresponde a empleados que han trabajado el año 2020 completos

	Nº Empleados		%	
	Femenino	Masculino	% Mujeres	% Hombres
Centro de Servicios	5	12	29%	71%
Madrid	5	12	29%	71%
Asesor	4	12	25%	75%
Jefe equipo	1		100%	0%
Construccion	1	18	5%	95%
Baleares		4	0%	100%
NIV.VIII		4	0%	100%
Barcelona		5	0%	100%
NIV. VII		4	0%	100%
NIVEL VI		1	0%	100%
Madrid	1	5	17%	83%
D VIII	1	5	17%	83%
Teruel		1	0%	100%
NIVEL VI		1	0%	100%
Valencia		3	0%	100%
NIV.VIII		2	0%	100%
NIVEL VI		1	0%	100%
Materiales zona ce	1	12	8%	92%
Madrid	1	12	8%	92%
NIVEL 2		3	0%	100%
NIVEL 3	1	9	10%	90%
Transporte	1	5	17%	83%
Baleares	1	2	33%	67%
NIVEL 1		2	0%	100%
NIVEL 3	1		100%	0%
Barcelona		1	0%	100%
NIVEL 1		1	0%	100%
Zaragoza		2	0%	100%
NIVEL 1		2	0%	100%

	Nº Empleados		%	
	Femenino	Masculino	% Mujeres	% Hombres
Derivados	4	63	6%	94%
Alicante	1	5	17%	83%
GRUPO 2		1	0%	100%
GRUPO 4	1	3	25%	75%
NIVEL 24		1	0%	100%
Almeria		1	0%	100%
GRUPO II		1	0%	100%
Baleares		14	0%	100%
NIVEL 5		5	0%	100%
NIVEL 8		9	0%	100%
Barcelona	1	8	11%	89%
NIVEL 1		3	0%	100%
NIVEL 2		5	0%	100%
NIVEL 38	1		100%	0%
Castellon		1	0%	100%
GRUPO 4D		1	0%	100%
Huesca		11	0%	100%
NIVEL 3		11	0%	100%
Murcia		2	0%	100%
NIVEL IV		2	0%	100%
Tarragona		7	0%	100%
NIVEL 2		6	0%	100%
NIVEL 23		1	0%	100%
Valencia	1	4	20%	80%
NIVEL 3	1	1	50%	50%
NIVEL 4		3	0%	100%
Zaragoza	1	10	9%	91%
NIVEL 1		6	0%	100%
NIVEL 21		4	0%	100%
NIVEL 24	1		100%	0%

Retribuciones año 2020

Salario pactado. Media.

	Nº Empleados		Ret. Total			Salario			Variable (RV e Incentivos)			Otros (Ayuda Vivienda, Estudios, Kms, Plan Pensiones)			Especie		
			Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%
E2		8															
F		1															
G	1	3			21,3%			22,2%			20,2%			22,9%			74,3%
H	2	17	83.809	87.296	4,0%	71.913	75.012	4,1%	9.362	9.770	4,2%	2.157	2.647	18,5%	377	753	49,9%
I	7	14	82.113	84.566	2,9%	73.218	73.628	0,6%	7.481	8.531	12,3%	1.956	2.296	14,8%	525	952	44,8%
J	11	24	71.595	72.813	1,7%	63.581	63.045	-0,8%	6.410	7.177	10,7%	1.995	2.071	3,7%	285	607	53,1%
K	6	16	63.204	71.262	11,3%	57.730	64.297	10,2%	3.256	3.839	15,2%	1.853	2.717	31,8%	365	650	43,8%
L	12	43	52.615	54.434	3,3%	49.023	51.308	4,5%	5.320	5.430	2,0%	2.891	2.177	-32,8%	93	167	44,3%
M	19	89	48.408	47.815	-1,2%	44.815	43.418	-3,2%	4.556	4.930	7,6%	2.137	1.498	-42,7%	115	283	59,4%
N	15	13	39.088	38.886	-0,5%	38.091	36.771	-3,6%				997	2.398	58,4%	66	87	24,4%
O	1	3			-14,7%			1,5%						-95,3%			91,9%
P		1															
n/a*	1	5			49,8%			48,6%						100%			57,9%

- *Posiciones temporales sin valoración. Posiciones en formación y soporte administrativo con contrato en prácticas. Según se vayan incorporando a posiciones valoradas entrarán a formar parte de los niveles superiores.
- Ayuda Vivienda. La política establece que se puede percibir de una sola vez o en 3 años, con importes distintos por año. La opción que eligió cada empleado y el momento en el que se encuentra cada uno, hace que se generen estas diferencias.
- Estudios. Plan que se ofreció a toda la plantilla. En el 2020, continuaron formándose únicamente los participantes del programa de becas universitarias. 3 empleados se postularon, y se les asignó a los 3
- Plan Pensiones. Es voluntario y la aportación del promotor está definida, 3% de salario regulador (definido en el Reglamento del Plan). Además hay aportaciones superiores (parrillas) para ciertos empleados (definido en el Reglamento del Plan).
- Especie. Básicamente Seguro de Vida. Las primas de los seguros de vida las da la compañía aseguradora y son las que se imputan como especie al trabajador. Se calculan en función del capital asegurado, edad y sexo. En general, las mujeres viven más que los hombres y por eso sus primas son menores.

Salario pactado. Mediana

	Nº Empleados		Ret. Total			Salario			Variable (RV e Incentivos)			Otros (Ayuda Vivienda, Estudios, Kms, Plan Pensiones)			Especie		
	Femenino	Masculino	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia
			Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%
E1																	
E2		8															
F		1															
G	1	3			19,4%			20,8%			16,4%			21,3%			60,8%
H	2	17	83.809	82.992	-1,0%	71.913	71.352	-0,8%	9.362	9.081	-3,1%	2.157	2.343	7,9%	377	478	21,2%
I	7	14	82.350	84.094	2,1%	72.407	73.117	1,0%	7.558	7.710	2,0%	2.124	2.304	7,8%	463	757	38,8%
J	11	24	76.565	72.860	-5,1%	64.856	63.522	-2,1%	5.938	6.047	1,8%	1.870	1.919	2,5%	257	394	34,9%
K	6	16	62.538	67.402	7,2%	56.612	62.677	9,7%	3.085	3.350	7,9%	1.795	2.047	12,4%	273	406	32,9%
L	12	43	50.656	52.818	4,1%	46.658	49.021	4,8%	7.054	5.457	-29,3%	1.456	1.622	10,2%	65	119	45,2%
M	19	89	47.411	47.332	-0,2%	40.681	42.826	5,0%	4.255	4.749	10,4%	1.478	1.306	-13,2%	94	198	52,8%
N	15	13	41.224	35.760	-15,3%	40.000	34.249	-16,8%				1.001	1.417	29,4%	26	35	27,1%
O	1	3			-18,6%			2,0%						-95,3%			85,4%
P		1															
n/a*	1	5			40,8%			39,1%						100%			31,4%

- *Posiciones temporales sin valoración. Posiciones en formación y soporte administrativo con contrato en prácticas. Según se vayan incorporando a posiciones valoradas entrarán a formar parte de los niveles superiores.
- Ayuda Vivienda. La política establece que se puede percibir de una sola vez o en 3 años, con importes distintos por año. La opción que eligió cada empleado y el momento en el que se encuentra cada uno, hace que se generen estas diferencias.
- Estudios. Plan que se ofreció a toda la plantilla. En el 2020, continuaron formándose únicamente los participantes del programa de becas universitarias. 3 empleados se postularon, y se les asignó a los 3.
- Plan Pensiones. Es voluntario y la aportación del promotor está definida, 3% de salario regulador (definido en el Reglamento del Plan). Además, hay aportaciones superiores (parrillas) para ciertos empleados (definido en el Reglamento del Plan).
- Especie. Básicamente Seguro de Vida. Las primas de los seguros de vida las da la compañía aseguradora y son las que se imputan como especie al trabajador. Se calculan en función del capital asegurado, edad y sexo. En general, las mujeres viven más que los hombres y por eso sus primas son menores.

Retribuciones año 2020

Intercentros. Media y Mediana.

	Nº Empleados		Ret. Total			Salario Base			Ad Personam			Pluses y Dif. Categoría			Otros (Ayuda Estudio, Vivienda, Kms, Dietas, Plan Pensiones)			Especie		
	Femenino	Masculino	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia
			Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%
GRUP. 1		59		51.621			34.792			12.266			4.018			1.781			125	
GRUP. 2	2	111	37.746	44.656	15,5%	29.775	29.775	0%	12.953	11.309	-15%	506	3.829	87%	1.155	1.619	29%	86	107	20%
GRUP. 3	17	130	33.262	38.308	13,2%	26.505	26.505	0%	8.709	10.854	20%	1.717	3.241	47%	1.098	1.312	16%	66	103	36%
GRUP. 4	2	152	24.635	32.580	24,4%	24.523	24.523	0%		9.131	100%	90	2.668	97%		1.043	100%	22	87	74%
GRUP. 5	1	2			15,9%			0%			100%			100%			100%			85%

	Nº Empleados		Ret. Total			Salario Base			Ad Personam			Pluses y Dif. Categoría			Otros (Ayuda Estudio, Vivienda, Kms, Dietas, Plan Pensiones)			Especie		
	Femenino	Masculino	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia
			Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%
GRUP. 1		59		51.212			34.792			11.657			4.652			1.420	100%		123	
GRUP. 2	2	111	37.746	45.007	16,1%	29.775	29.775	0%	12.953	11.274	-15%	506	4.326	88%	1.155	1.353	15%	86	109	21%
GRUP. 3	17	130	33.065	39.240	15,7%	26.505	26.505	0%	7.267	11.001	34%	658	3.758	82%	919	1.157	21%	24	108	78%
GRUP. 4	2	152	24.635	32.194	23,5%	24.523	24.523	0%	0	8.470	100%	90	2.974	97%		940	100%	22	36	38%
GRUP. 5	1	2			15,9%			0%			100%			100%			100%			85%

- Ad Personam. Importes establecidos por trabajador cuando se redujeron los salarios. Los nuevos trabajadores no tienen este complemento.
- Los importes por pluses, diferencia categoría y HHEE vienen regulados en el convenio colectivo y no hay discriminación por género. La diferencia se da por el número de HHEE, noches, etc. realizadas por cada trabajador.
- Estudios. Plan que se ofreció a la toda la plantilla. En el 2020, continuaron formándose únicamente los participantes del programa de becas universitarias. 3 empleados se postularon, y se les asignó a los 3.
- Plan Pensiones. Es voluntario y la aportación del promotor está definida, 3% de salario regulador (definido en el Reglamento del Plan). Además, hay aportaciones superiores (parrillas) para ciertos empleados (definido en el Reglamento del Plan).
- Especie. Seguro de Vida. Las primas de los seguros de vida las da la compañía aseguradora y son las que se imputan como especie al trabajador. Se calculan en función del capital asegurado, edad y sexo. En general, las mujeres viven más que los hombres y por eso sus primas son menores.

Retribuciones año 2020

Centro Servicios. Media y Mediana.

	Nº Empleados		Retribución Total			Salario Base			Ad Personam			Incentivos			Otros (Kms, Plan Pensiones)			Especie		
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%
Centro de Servicios																				
ASESOR/A	5	12	28.919	30.529	5,3%	26.881	26.881	0,0%		1.983	100,0%	1.749	1.792	2,4%	358	613	42%	21	74	72%
	Nº Empleados		Salario Fijo			Salario Fijo			Plus Ad Personam			Incentivos			Otros (Kms, Plan Pensiones)			Especie		
	Femenino	Masculino	Mediana	Diferencia	%	Mediana	Diferencia	%	Mediana	Diferencia	%	Mediana	Diferencia	%	Mediana	Diferencia	%	Mediana	Diferencia	%
Centro de Servicios																				
ASESOR/A	5	12	28.728	30.327	5,3%	26.881	26.881	0,0%		2.334	100,0%	1.741	1.811	3,9%	134	574	77%	21	70	71%

- Ad Personam. Importes establecidos por trabajador según acta de 30 de julio de 2014. Los nuevos trabajadores no tienen este complemento.
- Plan Pensiones. Es voluntario y la aportación del promotor está definida, 3% de salario regulador (definido en el Reglamento del Plan).
- Especie. Seguro de Vida. Las primas de los seguros de vida las da la compañía aseguradora y son las que se imputan como especie al trabajador. Se calculan en función del capital asegurado, edad y sexo. En general, las mujeres viven más que los hombres y por eso sus primas son menores.

Retribuciones año 2020

Construcción Madrid. Media y Mediana

Construcción Madrid	Nº Empleados		Retribución Total			Salario			Pluses y HEE			Otros (Dietas, Plan Pensiones)			Especie		
	Femenino	Masculino	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia
			Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%
D VIII	1	5			5,4%			0,3%			11,7%			12,0%			69,9%

Construcción Madrid	Nº Empleados		Retribución Total			Salario			Pluses y HEE			Otros (Dietas, Plan Pensiones)			Especie		
	Femenino	Masculino	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia
			Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%
D VIII	1	5			2,5%			0,0%			7,7%			7,6%			33,0%

- Especie. Seguro de Vida. Las primas de los seguros de vida las da la compañía aseguradora y son las que se imputan como especie al trabajador. Se calculan en función del capital asegurado, edad y sexo. En general, las mujeres viven más que los hombres y por eso sus primas son menores.

Retribuciones año 2020

Materiales Centro. Media y mediana

Materiales Centro	Nº Empleados		Retribución total			Salario			Complemento personal, pluses y HHEE			Otros (Kms, Dietas, Plan Pensiones)			Especie		
	Femenino	Masculino	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia
			Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%
NIVEL 3	1	9			35,1%			1,1%			77,8%			100%			74,5%

Materiales Centro	Nº Empleados		Retribución total			Salario			Complemento personal, pluses y HHEE			Otros (Kms, Dietas, Plan Pensiones)			Especie		
	Femenino	Masculino	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia
			Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%
NIVEL 3	1	9			36,2%			0,9%			78,3%			100%			78,0%

- Complemento personal. Reconocido por las especiales circunstancias particulares con motivo de sus responsabilidades y capacitación.
- Plan Pensiones. Es voluntario y la aportación del promotor está definida, 3% de salario regulador (definido en el Reglamento del Plan).
- Especie. Seguro de Vida. Las primas de los seguros de vida las da la compañía aseguradora y son las que se imputan como especie al trabajador. Se calculan en función del capital asegurado, edad y sexo. En general, las mujeres viven más que los hombres y por eso sus primas son menores.

Retribuciones año 2020

Derivados Alicante. Media y mediana

Derivados Alicante	Nº Empleados		Retribución Total			Salario			Pluses y HHEE			(Ayuda Comida, Dietas, Km, Pla			Especie		
			Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%
GRUPO 4	1	3			2,9%			0,1%			22,0%			-81,6%			72,6%

Derivados Alicante	Nº Empleados		Retribución Total			Salario			Pluses y HHEE			Otros (Dietas, Plan Pensiones)			Especie		
			Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%
GRUPO 4	1	3			5,9%			0,1%			29,0%			-66,2%			77,4%

- Plan Pensiones. Es voluntario y la aportación del promotor está definida, 3% de salario regulador (definido en el Reglamento del Plan).
- Especie. Seguro de Vida. Las primas de los seguros de vida las da la compañía aseguradora y son las que se imputan como especie al trabajador. Se calculan en función del capital asegurado, edad y sexo. En general, las mujeres viven más que los hombres y por eso sus primas son menores.

Retribuciones año 2020

Derivados Valencia. Media y mediana

Derivados Valencia	Nº Empleados		Retribución Total			Salario			Pluses y HHEE			Otros (Dietas, Km, Plan Pensiones))			Especie		
	Femenino	Masculino	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%
NIVEL 3	1	1			26,2%			-1,9%			38,5%			73,8%			-170,5%

Derivados Valencia	Nº Empleados		Retribución Total			Salario			Pluses y HHEE			Otros (Dietas, Km, Plan Pensiones))			Especie		
	Femenino	Masculino	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia	Mediana		Diferencia
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%
NIVEL 3	1	1			26,2%			-1,9%			38,5%			73,8%			-170,5%

- Pluses y HHEE. Plus de flexibilidad por prolongación de jornada que tiene un empleado (hombre).
- Plan Pensiones. Es voluntario y la aportación del promotor está definida, 3% de salario regulador (definido en el Reglamento del Plan).
- Especie. Seguro de Vida. Las primas de los seguros de vida las da la compañía aseguradora y son las que se imputan como especie al trabajador. Se calculan en función del capital asegurado, edad y sexo. En general, las mujeres viven más que los hombres y por eso sus primas son menores.

Retribución variable

Se muestran datos de la RV 2019, que es la que se paga en abril 2020

Bono = 70% Rdos Unidad Negocio + 10% Rdos. Individuales (PA) + 20% Discrecional

	Media % Rdos. Individuales	Media % Discrecional
Mujeres	10,4%	20,1%
Hombres	9,9%	20,2%

Banda	% RV target	Femenino	Masculino
E2	25		8
F	21		1
G	18	1	4
H	15	2	21
I	12	6	10
J	9	11	13
K	6	5	14

Retribución variable

	Media % Rdos. Individuales		Media % Discrecional	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
E2		10,5%		20,7%
F		11,8%		21,5%
G	13,0%	8,3%	20,0%	19,3%
H	10,2%	9,0%	22,8%	20,0%
I	10,5%	10,2%	18,7%	19,7%
J	10,9%	9,5%	20,2%	19,4%
K	9,0%	10,7%	20,5%	21,4%
Total	10,4%	9,9%	20,1%	20,2%

Valoraciones de puestos

- Se valoran posiciones, no personas.
- Para las posiciones más altas de la compañía y para las áreas operativas se valoran las posiciones en función de métricas medibles:
 - Ingresos y Flujo libre de caja
 - Plantilla
 - Cemento, Materiales y Áridos: nº centros, volumen, precio, capacidad.
- Para aquellas posiciones que son difíciles de vincular con resultado medibles, utilizamos la metodología HAY que tiene 3 magnitudes:

Posición	1. Conocimiento(Know how)					2. Resolución de problemas					3. Responsabilidad					Total	Banda CEMEX				
	Conocimientos técnicos prácticos		Conocimiento gerencial		Habilidades de comunicación	Total	Entorno de pensamiento		Desafío de pensamiento		%	Total	Libertad para actuar		Magnitud			Naturaleza del impacto		Total	
1	E	-	I	+	3	230	D	+	3	-	33,0%	76	D	-	3	+	C	-	87	393	K
2	E	-	I	+	2	200	D	-	3	-	29,0%	58	C	-	3	-	C	-	66	324	L
3	E	-	II	+	3	304	D	-	4	-	38,0%	116	D	-	4	-	C	+	132	552	H

1. Conocimiento (Know how).

Incluye todo tipo de conocimientos, habilidades y experiencias relevantes necesarios para un desempeño aceptable en una posición.

- Conocimientos técnicos prácticos.** Formación y/o experiencia necesaria para desempeñar la posición.
- Conocimiento gerencial.** Los conocimientos necesarios para integrar y gestionar actividades y funciones. Implica combinar algunos o todos los elementos de planificación, organización, coordinación, dirección, ejecución y control a lo largo del tiempo.
- Habilidades de comunicación e influencia.** Las habilidades necesarias para comunicarse e influir en las personas y/o grupos dentro y fuera de la organización.

Valoraciones de puestos

2. Resolución de problemas

En qué grado es necesario para la posición evaluada el análisis, razonamiento, uso de juicio, formulación de hipótesis, elaboración de inferencias y llegar a conclusiones.

- **Entorno de pensamiento - Libertad para pensar.** El qué medida se está limitado por reglas, métodos, procedimientos, precedentes, políticas, estrategias, etc.
- **Desafío de pensamiento.** La complejidad de los problemas encontrados.

3. Responsabilidad

Evalúa hasta qué punto es responsable de las acciones y sus consecuencias. Mide el efecto del puesto de trabajo en los resultados finales.

- **Libertad para actuar.** La medida en que el trabajo / función decide las medidas y acciones que se deben tomar para lograr los resultados requeridos.
- **Naturaleza del impacto.** La naturaleza y el grado de influencia que tiene el trabajo en los resultados finales definidos.
- **Magnitud.** El área de la organización más claramente afectada por el trabajo.

Análisis banda K.

Situación original:

	Nº Empleados		Ret. Total			Salario			Variable (RV e Incentivos)			Otros (Ayuda Vivienda, Estudios,			Especi e		
			Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%
K	6	16	63.204	71.262	11,3%	57.730	64.297	10,2%	3.256	3.839	15,2%	1.853	2.717	31,8%	365	650	43,8%

- Analizando el colectivo en banda K, de los 22 empleados hay 3 de ellos masculinos con Ad Personam o Grandfathering derivados de distintas reorganizaciones que se han producido en la organización en los últimos años.
- Extrayendo a estos 3 empleados del análisis, la situación de la banda K se normaliza resultando:

	Nº Empleados		Ret. Total			Salario			Variable (RV e Incentivos)			Otros (Ayuda Vivienda, Estudios,			Especi e		
			Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia	Media		Diferencia
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%	Femenino	Masculino	%
K	6	13	63.204	66.282	4,6%	57.730	60.515	4,6%	3.256	3.174	-2,6%	1.853	2.265	18,2%	365	572	36,2%

- A continuación detallamos los dos aspectos donde hay mayores diferencias pero no derivadas de motivos de género:
- Otros (Ayuda vivienda, Estudios, kms, Aportación Plan Pensiones)
 - Ayuda vivienda: 1 empleado (hombre) que la percibe en 2020
 - Kms: Los cobra quien los percibe
 - Aportaciones Plan Pensiones. % definidos en el reglamento del Plan según colectivos. En este colectivo de posiciones en banda K hay varios empleados de sexo masculino, que pertenecen a estos colectivos con % de aportación adicionales. En concreto, 1 con un 6% adicional y 3 con un 0,25% adicional.
- Especie
 - Seguro Vida. Primas en función de la edad, sexo y capital asegurado

Posiciones por banda

Sociedad	CEMEX ESPAÑA OPERACIONES
----------	--------------------------

Banda Posición	Posición
E2	DIR. COMERCIAL CEMENTO ESPAÑA DIR. OPERACIONES DIR. LOGISTICA ESPAÑA DIR. NACIONAL DE HORMIGON
F	DIR. SERV FINAN GESTION Y SOP OPERAT
G	DIR. COMERCIAL CEMENTO BLANCO ESPAÑA DIR. NACIONAL DE ARIDO DIR. PLANIFICACION Y DESARROLLO GERENCIA REGIONAL SERVICIOS IT EUR
H	GERENCIA DE PRODUCCION GERENCIA MANTENIMIENTO GERENCIA MEJORA CONTINUA GERENCIA PRL ESPAÑA GERENCIA PRODUCCION RESPON MAT ZONA NORTE DE ESPAÑA ARAGON ABOGADO
I	GERENCIA COMPENSACION GERENCIA COMUNICACION EXTERNA GERENCIA COORDINADOR OPERACIONES Y LOGIST GERENCIA COORDINADOR PLANIFICACION/HORNOS GERENCIA LOGISTICA NORTE/SUR GERENCIA LOGISTICA SUR GERENCIA PLANIFICACION LOGISTICA GERENCIA PUBLICIDAD Y RRPP GERENCIA RELACIONES PUBLICAS ESPAÑA GERENCIA RRHH GERENCIA SERVICIOS TRANSACCIONALES GERENCIA SOPORTE OPERATIVO GERENCIA SOSTENIBILIDAD

Banda Posición	Posición
J	GERENCIA CALIDAD NACIONAL GERENCIA COMERCIAL CONSTRUCCION/DISTRIBUCION/SOLUCIONES CONSTRUCTIVAS GERENCIA CREDITO ARAGON, CATALUÑA, LEVANT GERENCIA DESARROLLO CEMENTO BLANCO GERENCIA LABORATORIO CENTRAL GERENCIA LOGISTICA BALEARES GERENCIA MARITIMO Y EXPORTACIONES GERENCIA PRL GERENCIA PROCESOS Y ALTERNOS GERENCIA PRODUCCION MATERIALES GERENCIA PRODUCCION MORTEROS ESPECIALES GERENCIA RSE
K	ESPECIALISTA TELECOMUNICACIONES GERENCIA CREDITO CENTRO Y SUR GERENCIA DE CREDITO BALEARES GERENCIA FINCAS AGRICOLAS GERENCIA MEDIO AMBIENTE GERENCIA CALIDAD ZONA GERENCIA TESORERIA Y RIESGOS JEFATURA CONTROL INTERNO JEFATURA DE CUENTAS POR PAGAR JEFATURA GASTOS DE VIAJES JEFATURA IMPUESTOS JEFATURA INF. FINANCIERA Y CONSOLIDACION JEFATURA INF.FINANCIERA Y CONSOLIDACION JEFATURA PROYECTOS MAYOR SHUTDOWN COORDINATOR NOMINA Y ADMINISTRACION RH SOPORTE PROYECTOS TECNICO ESPECIALISTA CALIDAD

Banda Posición	Posición
L	ADJUNTO/A PROCESO A/B/C ANALISTA ENERGIA ANALISTA PLANIFICACION Y DESARROLLO ASESOR/A RRHH ASESOR/A SOPORTE OPERATIVO JEFATURA ARIDOS JEFATURA CENTRO DE SERVICIOS JEFATURA COMPRAS JEFATURA CONFIABILIDAD JEFATURA DE CANTERA JEFATURA DE MERCADO CONSTRUCCION JEFATURA FABRICACION CANTERAS JEFATURA FABRICACION CEMENTO JEFATURA FABRICACION HORNO JEFATURA MANTENIMIENTO JEFATURA OFICINA PLANIFICACION MANTENIMIENTO JEFATURA PLANIFICACION JEFATURA PLANIFICACION MANTENIMIENTO JEFATURA SISTEMAS INFORMACION Y GESTION JEFATURA VENTAS INDUSTRIAL LEVANTE NEGOCIADOR TECNICO SALUD Y BIENESTAR TECNICO SEGURIDAD FISICA TECNICO SOPORTE GESTION SAP/GINCO

M	AGENTE COMERCIAL
	ANALISTA COMERCIAL CEMENTO ANALISTA INDICADORES
	NEGOCIO ENCARGADO/A CANTERA
	JEFATURA CALIDAD MATERIALES
	JEFATURA DE MANTENIMIENTO MATERIALES
	JEFATURA DE PRODUCCION LEVANTE, SUR Y CENTRO MATERIALES
	JEFATURA PRODUCCION ARAG.CAT MATERIALES
	JEFATURA I+D MMEE
	JEFATURA MANTENIMIENTO LOGISTICA Y SILOS
	JEFATURA PRODUCCION FCA ADITIVOS
	JEFATURA TRAFICO
	LIDER INCIDENCIAS, ANALÍT CXGO Y AUT DI
	QUIMICO
	SOPORTE DIRECCIÓN-VIDEOCONFERENCIA
	T. ESPECIALISTA INTELIGENCIA COMERCIAL
	TECNICO ARIDOS
	TECNICO ELECTRICO
	TECNICO ELECTRICO PLANIFICACION
	TECNICO ESPECIALISTA OFICINA TECNICA
	TECNICO MANTENIMIENTO
	TECNICO MECANICO
	TECNICO ELECTRICO PLANIFICACION

Banda Posición	Posición
N	ANALISTA CRM Y PROCESOS COMERCIALES ANALISTA PLANIFICACION LOGISTICA ENCARGADO/A CENTRO DISTR. IBIZA ENCARGADO/A CENTRO DISTR. MOTRIL LIDER MEJORA EXP DEL CLIENTE Y ADOP CXGO OPERADOR/A MARITIMO Y EXPORTACIONES TECNICO CONTABLE TECNICO CREDITO TECNICO DE CALIDAD MATERIALES TECNICO NOMINAS Y ADMINISTRACION RRHH TECNICO PLANIFICACION Y DESARROLLO TECNICO RRHH TECNICO SOPORTE OPERAT.LOGISTICA Y SILOS TECNICO SOPORTE OPERATIVO TECNICO TRAFICO
O	TECNICO PREVENCION DE RIESGOS LABORALES TECNICO RSE
P	ANALISTA CRM Y PROCESOS COMERCIALES JR