

CESUMIN, S.L. cubre todos los aspectos relacionados con la distribución de artículos de distintas marcas, principalmente relacionadas con el sector de suministro industrial, ferretería, hogar, jardín, protección, electricidad, saneamiento, construcción y reforma, a diversidad de canales, mercados y clientes.

La empresa tiene su sede en Catarroja, en la Camí Vell de Russafa, 208, siendo su ámbito de actuación tanto nacional como internacional.

CESUMIN, S.L. ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, CESUMIN, S.L. declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

CESUMIN, S.L. entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación

genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Aunque CESUMIN, S.L. no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de CESUMIN, S.L. por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el Plan de Igualdad de CESUMIN, S.L.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se realiza un exhaustivo análisis de la situación real de CESUMIN, S.L. en materia de género, mediante diversas reuniones de con personal directivo y de otros departamentos de la empresa, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se plantean unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación muestra posibles puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se establecen una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de CESUMIN, S.L.

Así, se incide expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa. Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en CESUMIN, S.L.

PLAN DE IGUALDAD

DEFINICIÓN Y OBJETIVOS.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Así, CESUMIN, S.L. concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en CESUMIN, S.L. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.” En este sentido, CESUMIN, S.L. pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado. Por último, CESUMIN, S.L. declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de CESUMIN, S.L. se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

Objetivos Generales:

- Promover en CESUMIN, S.L. el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en CESUMIN, S.L. una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de CESUMIN, S.L.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Con este Plan de Igualdad, CESUMIN, S.L. espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de CESUMIN, S.L. para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Ámbito.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español, así como a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

En la medida de sus posibilidades, CESUMIN, S.L. procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

Planificación y organización.

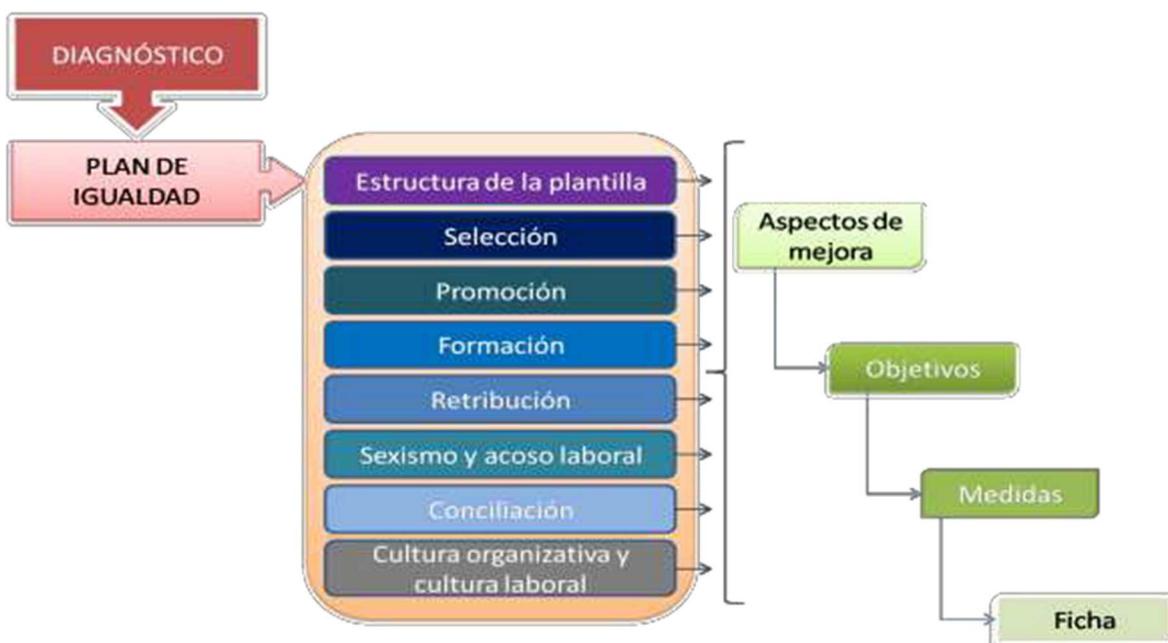
La empresa pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. CESUMIN, S.L. es la principal responsable de la ejecución del plan.

Los recursos para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por la empresa; no obstante, la empresa puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación en este concepto.

El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años, comenzando ésta el 2 de enero de 2021. Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.



Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de CESUMIN, S.L. y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en CESUMIN, S.L., y por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el Diagnóstico y otras incorporadas en la elaboración del presente plan, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

ÁREA

ASPECTOS A MEJORAR

Estructura de la Plantilla	Segregación ocupacional femenina
Selección	Criterios de Selección
	Proceso de Reclutamiento
	Proceso de Selección
	Pruebas de Selección
Promoción	Criterios de Promoción
Formación	Formación en Igualdad de Oportunidades
Retribución	Política retributiva
Conciliación	Prestaciones y servicios de apoyo
Sexismo y acoso sexual	Condiciones de trabajo
	Protocolo de actuación
	Sensibilización sobre acoso
Cultura organizativa y clima laboral	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades
	Lenguaje e imagen no sexista

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

ANTECEDENTES

CESUMIN, S.L. ya antes de la realización del presente Plan de Igualdad había adoptado algunas medidas relacionadas con esta área.

Ésta es una PYME que requiere polivalencia en determinados puestos. Es difícil reflejar esta complejidad en un cuestionario con los aspectos predeterminados típicamente rígidos. Cesumin se siente orgullosa de ser una empresa igualitaria y sin discriminaciones, en la que esta actitud como filosofía se refleja en una plantilla equilibrada por sexos, tanto horizontal como verticalmente.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

Aspecto a mejorar:

- Segregación ocupacional femenina

Objetivos:

Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la empresa.

Medida:

- Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.

ÁREA - SELECCIÓN

CESUMIN, S.L. ya antes de la realización del presente Plan de Igualdad había adoptado algunas medidas relacionadas con esta área, que se relacionan a continuación:

No se emplean expresiones o presentación de requisitos no imprescindibles para el puesto que se asocien a un solo género.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

Aspecto a mejorar:

- Proceso de Reclutamiento

Objetivos:

Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo, que pueda tener lugar en el proceso de reclutamiento, sensibilizando y orientando a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades.

Medidas:

- Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje no sexista e incorporando (si fuera necesario) dibujos o fotografías que representen a ambos sexos.
- Garantizar la publicación de los anuncios y demandas de empleo en medios y fuentes de reclutamiento que lleguen tanto a mujeres como a hombres.
- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento.

Aspecto a mejorar:

- Proceso de Selección

Objetivos:

Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.

Medida:

- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.

Aspecto a mejorar:

- Criterios de Selección

Objetivos:

Evitar todo tipo de discriminaciones en los criterios de selección de personal en la empresa introduciendo un enfoque de género en las distintas prácticas de gestión de personal.

Medida:

- Evitar la expresión o presentación de requisitos que no sean absolutamente necesarios para el puesto y que pueden actuar como factores de discriminación, al asociarse a sólo un género como por ejemplo la fuerza física o la disponibilidad para viajar.

Aspecto a mejorar:

- Pruebas de Selección

Objetivos:

Hacer un análisis de las personas aspirantes equilibrado, asegurando que no exista ningún sesgo negativo para las candidatas o candidatos a un puesto de trabajo por cuestiones de sexo, estado civil y/o número de hijas/os.

Medida

- Garantizar que haya personas de ambos sexos realizando las pruebas de selección.

ÁREA - PROMOCIÓN

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

Aspecto a mejorar:

- Criterios de Promoción

Objetivos:

Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Medida:

- Considerar como parámetro de valoración la calidad de tiempo dedicado al trabajo y las metas alcanzadas, y no la cantidad de tiempo.

ÁREA - FORMACIÓN

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

Aspecto a mejorar:

Formación en Igualdad de Oportunidades

Objetivos:

Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Medida:

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.

ÁREA - RETRIBUCIÓN

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

Aspecto a mejorar:

- Política retributiva

Objetivos:

Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.

Medidas:

- Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y varones en la empresa.

ÁREA - CONCILIACIÓN

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

Aspecto a mejorar:

- Prestaciones y servicios de apoyo

Objetivos:

Impulsar a través de la organización, servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.

Medidas:

- Formar en gestión del tiempo, estrés, conflictos; asesoramiento y apoyo profesional y familiar; etc. al personal de la empresa.
- Asegurar que el personal que se acoja a estas medidas conserve los derechos a las prestaciones salariales y no salariales (acceso a la formación, permisos pagados, ...).

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

Aspecto a mejorar:

- Sensibilización sobre acoso

Objetivos:

Conseguir que toda la empresa asuma el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.

Medida:

- Sensibilizar y formar a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo, independientemente del sexo de las empleadas y empleados.

Aspecto a mejorar:

- Protocolo de actuación

Objetivos:

Velar para que exista dentro de la empresa un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

Medida:

- Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

Aspecto a mejorar:

- Condiciones de trabajo

Objetivos:

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de varones.

Medida:

- Fomentar la responsabilidad compartida, estableciendo que la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es tarea tanto de la empresa como de todo el personal.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

Aspecto a mejorar:

- Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades

Objetivos:

Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Medidas:

- Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: boletín, buzones de sugerencias, instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en el tablón de anuncios; etc., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla.
- Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Revisar y corregir los contenidos de la página web de la empresa utilizando imágenes y lenguaje no sexistas.

Aspecto a mejorar:

- Lenguaje e imagen no sexista

Objetivos:

Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.

Medidas:

- Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
- Usar un lenguaje no sexista en tarjetas de visitas, letreros en las puertas de los despachos, organigramas, etc., sustituyendo el término "señorita" por el de "señora".
- Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol,...).

RESUMEN DE MEDIDAS

Anteriores al plan

ÁREA	MEDIDAS
Estructura de la Plantilla	Ésta es una PYME que requiere polivalencia en determinados puestos. Es difícil reflejar esta complejidad en un cuestionario con los aspectos predeterminados típicamente rígidos. Cesumin se siente orgullosa de ser una empresa igualitaria y sin discriminaciones, en la que esta actitud como filosofía se refleja en una plantilla equilibrada por sexos, tanto horizontal como verticalmente.
Selección	No se emplean expresiones o presentación de requisitos no imprescindibles para el puesto que se asocien a un solo género.

Incluidas en el plan

ÁREA	MEDIDAS
Estructura de la Plantilla	Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.

Selección	Evitar la expresión o presentación de requisitos que no sean absolutamente necesarios para el puesto y que pueden actuar como factores de discriminación, al asociarse a sólo un género como por ejemplo la fuerza física o la disponibilidad para viajar.
	Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje no sexista e incorporando (si fuera necesario) dibujos o fotografías que representen a ambos sexos.
	Garantizar la publicación de los anuncios y demandas de empleo en medios y fuentes de reclutamiento que lleguen tanto a mujeres como a hombres.
	Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento.
	Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.
	Garantizar que haya personas de ambos sexos realizando las pruebas de selección.
Promoción	Considerar como parámetro de valoración la calidad de tiempo dedicado al trabajo y las metas alcanzadas, y no la cantidad de tiempo.
Formación	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
Retribución	Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y varones en la empresa.
Conciliación	Formar en gestión del tiempo, estrés, conflictos; asesoramiento y apoyo profesional y familiar; etc. al personal de la empresa.
	Asegurar que el personal que se acoja a estas medidas conserve los derechos a las prestaciones salariales y no salariales (acceso a la formación, permisos pagados, ...).

Sexismo y acoso sexual	Fomentar la responsabilidad compartida, estableciendo que la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es tarea tanto de la empresa como de todo el personal.
	Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
	Sensibilizar y formar a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo, independientemente del sexo de las empleadas y empleados.
Cultura organizativa y clima laboral	Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: boletín, buzones de sugerencias, instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en el tablón de anuncios; etc., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla.
	Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
	Revisar y corregir los contenidos de la página web de la empresa utilizando imágenes y lenguaje no sexistas.
	Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
	Usar un lenguaje no sexista en tarjetas de visitas, letreros en las puertas de los despachos, organigramas, etc., sustituyendo el término "señorita" por el de "señora".
	Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol, ...).

GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello CESUMIN, S.L. evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

La empresa evaluará los siguientes aspectos:

- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.

Comisión de Igualdad de Oportunidades

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Igualdad de Oportunidades de naturaleza paritaria que se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran. Esta Comisión estará formada por:

- Mercedes Rodríguez. Responsable de Administración.
- Nathaly Galvis. Responsable de Marketing.
- Héctor Huerta. Responsable de Logística.
- Jorge Casany. Dirección

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en CESUMIN, S.L.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de CESUMIN, S.L., para lo que de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

CALENDARIO 2021												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fomentar la contratación de mujeres...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.

ÁREA - SELECCIÓN

CALENDARIO 2021												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sensibilizar y orientar a través...												
Garantizar que haya personas de...												
Sensibilizar y orientar a través...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento.
- Garantizar que haya personas de ambos sexos realizando las pruebas de selección.
- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.

ÁREA - FORMACIÓN

CALENDARIO 2021												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Formar y sensibilizar en temas...												

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.

Índice de medidas planificadas en el anterior cronograma:

- Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
- Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
- Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: boletín, buzones de sugerencias, instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en el tablón de anuncios; etc., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla.

REFERENCIAS NORMATIVAS

- Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2.
- Estatuto de los Trabajadores (ET) – Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art.54.2 c).
- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007 (art. 7).
- Convenio colectivo de comercio metal de la provincia de Valencia.