



# Tarea O5/A1. Aplicación del Plan de Acción Vertical en el sector de la piedra



# WinSTONE

## OPENING GATES FOR WOMEN IN THE STONE SECTOR



This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



institute of  
Entrepreneurship  
Development





---

## INDEX

1. INTRODUCTION .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2. PARTIES SUBSCRIBING TO THE PLAN .....	3
3. PERSONAL, TERRITORIAL AND TEMPORAL SCOPE .....	3
4. RESULTS OF THE DIAGNOSIS .....	3
5. OBJECTIVES.....	4
5.1. MAIN OBJECTIVES .....	4
5.2. TRANSVERSAL OBJECTIVES.....	5
6. OBJECTIVES AND ASSOCIATED MEASURES .....	5
7. IMPLEMENTATION AND MONITORING.....	13
7.1. APLICACION .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
7.2. FOLLOW-UP.....	21
8. EVALUATION AND REVIEW.....	22

## 1. INTRODUCCIÓN

El sector de la piedra representa un mercado creciente en todo el mundo. En la Unión Europea, alrededor de 60.000 pequeñas y medianas empresas trabajan con la piedra ornamental en todos sus aspectos. Más de 500.000 personas trabajan en la industria de la piedra ornamental y en torno a ella, con un fuerte impacto económico y social.

Este sector representa un mercado mundial en fuerte crecimiento donde la producción europea alcanza aproximadamente el 35% con una facturación total de unos 24.000 millones de euros.

En este sector, las trabajadoras son minoría en toda la cadena de valor de esta industria debido a la falta de una integración de género, donde la tasa de feminización es sólo del 7,25% a nivel europeo (fuente: Cluster Piedra)

Para ello, las asociaciones creadoras de este plan se han unido con el firme objetivo de conseguir que el sector de la piedra sea un sector en el que lidere la igualdad entre hombres y mujeres.

## 2. PARTES SUBSCRIPTORAS AL PLAN

Este Plan de Acción, ha sido confeccionado por las siguientes asociaciones:

- Deutscher Naturwerkstein-Verband e.V (Alemania)
- Asociación Empresarial de Investigación Centro Tecnológico del Mármol, Piedra y Materiales (España)
- National Technical University of Athens (Grecia)
- Institute of Entrepreneurship Development (Grecia)
- Klesarska skola (Croacia)

Estas asociaciones serán las encargadas de velar por el cumplimiento de este plan tanto en su propia entidad como en las empresas asociadas a ellas en cada uno de los países participantes.

## 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este plan de igualdad se aplicará a todos los empleados tanto de las asociaciones como de las empresas asociadas, así como a los trabajadores temporales durante sus períodos de servicio en las empresas y asociaciones.

Este plan de igualdad se aplicará a nivel internacional, ya que se implantará en las asociaciones mencionadas y en sus empresas asociadas en los países de Alemania, España, Grecia y Croacia.

Este plan entrará en vigor a finales de 2021 y permanecerá vigente durante los 4 años siguientes. Se espera que, debido a su éxito y acogida en las empresas, siga vigente hasta la aprobación del siguiente plan, que puede basarse en este mismo plan con las modificaciones y mejoras pertinentes sugeridas por los asociados.

## 4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

De los resultados generales del Diagnóstico de Igualdad en las empresas del sector de la piedra en Europa se extrae lo siguiente:

Existen barreras entre compañeros. En un sector mayoritariamente masculino, no está bien visto por la sociedad tradicional.

Existen barreras intrínsecas. Se piensa que los trabajos en el sector de la piedra requieren fuerza bruta y no pueden ser realizado por mujeres, pero es incorrecto, ya que, actualmente, es un sector que utiliza mucho la maquinaria.

Existen barreras del mercado laboral. Las mujeres piensan que no tienen ninguna posibilidad de trabajar en este sector porque no tienen una mentalidad positiva sobre sus capacidades para realizar las tareas de este sector o porque piensan que no tienen igualdad de oportunidades.

## 5. OBJETIVOS

### 5.1. OBJETIVOS PRINCIPALES

- **Integrar y potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para erradicar cualquier discriminación por razón de sexo e identificar a las empresas del sector de la piedra como organizaciones igualitarias.**
- **Crear o nombrar la figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.**
- **Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de acceso y provisión de empleo.**
- **Buscar la igualdad entre mujeres y hombres en los cargos de dirección y en órganos de participación, así como en la distribución de tareas y funciones y la segregación horizontal.**
- **Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación con el objetivo de promover el desarrollo de su carrera y posibilitando la conciliación con la vida personal.**
- **Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con el trabajo del hogar y los cuidados familiares.**
- **Asegurar la igualdad salarial por razón de sexo mediante un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por géneros.**

## 5.2. TRANSVERSAL OBJECTIVES

- Formar e informar al personal, sobre todo a la dirección y a los cargos intermedios en equidad de género e igualdad de oportunidades.
- Eliminar el uso de lenguaje sexista en todas las áreas de la empresa.
- Llevar estas medidas a otros sectores del ámbito de la construcción con semejanzas con el sector de la piedra como son el sector de la cerámica, el ladrillo o el cemento.

## 6. OBJETIVOS Y MEDIDAS ASOCIADAS

Partiendo de los objetivos principales mencionados en el apartado anterior, se proponen una serie de objetivos específicos y medidas de actuación, reflejando también a quiénes son aplicables.

**OBJETIVO 1. Integrar y potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para erradicar cualquier discriminación por razón de sexo e identificar a las empresas del sector de la piedra como organizaciones igualitarias.**

Objetivos específicos:

- Desarrollar un Sistema de Gestión que integra la Igualdad de Oportunidades en la empresa del sector de la piedra natural.
- Sensibilizar sobre la igualdad a toda la plantilla.

<i>Objetivos específicos</i>	<i>Medidas</i>	<i>Aplicación</i>
<i>Desarrollar el Sistema de Gestión para integrar la Igualdad de Oportunidades en la empresa del sector de la piedra</i>	<i>Diseñar el Sistema de Gestión para integrar la Igualdad de oportunidades en la empresa</i>  <i>Difundir y apoyar el sistema de gestión para integrar la igualdad de oportunidades en la empresa</i>	<i>Personal directivo y trabajadores</i>
<i>Concienciar al personal de la empresa sobre la igualdad entre hombres y mujeres</i>	<i>Diseñar un plan de sensibilización y formación en materia de género e igualdad de oportunidades dirigido a los diferentes perfiles de la empresa</i>  <i>Difundir el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y sus resultados en la empresa</i>	<i>Personal directivo y trabajadores</i>

*Realizar actividades de sensibilización dirigidas específicamente a los profesionales del sector de la piedra*

## **OBJETIVO 2. Crear o nombrar la figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.**

Objetivos específicos:

- Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa.

<i>Objetivos específicos</i>	<i>Medidas</i>	<i>Aplicación</i>
<i>Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa</i>	<i>Designar a una persona que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación y vele por su cumplimiento</i>	<i>Recursos Humanos</i>

## **OBJETIVO 3. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de acceso y provisión de empleo.**

Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y provisión en las empresas del sector de la piedra.
- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades al personal que interviene directa o indirectamente en los procesos de selección de empleados.
- Conseguir equidad de hombres y mujeres, especialmente en aquellos puestos o niveles en los que las mujeres están actualmente infrarrepresentadas.

<i>Objetivos específicos</i>	<i>Medidas</i>	<i>Aplicación</i>
<i>Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y provisión en las empresas del sector de la piedra</i>	<i>Estandarizar los guiones de las entrevistas de los procesos de selección para que sólo incluyan la información necesaria y relevante para el puesto</i>  <i>Incluir la no discriminación por diversos motivos en el control de la selección de personal, con medidas</i>	<i>Personal que participa en cualquiera de las fases de selección y contratación de personas</i>

	<p><i>como la introducción del currículum vitae ciego</i></p> <p><i>Eliminar el uso de lenguaje e imágenes sexistas y estereotipadas en los anuncios de empleo</i></p>	
<p><i>Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades al personal que interviene directa o indirectamente en los procesos de selección de empleados</i></p>	<p><i>Garantizar que las personas que participan en los procesos de selección y evaluación tengan formación en materia de género</i></p>	<p><i>Personal que participa en cualquiera de las fases de selección y contratación de personas</i></p>
<p><i>Conseguir equidad de hombres y mujeres, especialmente en aquellos puestos o niveles en los que las mujeres están actualmente infrarrepresentadas</i></p>	<p><i>Seleccionar, en igualdad de condiciones, a las mujeres candidatas a puestos de trabajo en aquellas categorías y especialidades en las que estén especialmente infrarrepresentadas, teniendo en cuenta los principios de igualdad, mérito y capacidad</i></p>	<p><i>Personal que participa en cualquiera de las fases de selección y contratación de personas</i></p>

**OBJETIVO 4. Buscar la igualdad entre mujeres y hombres en los cargos de dirección y en órganos de participación, así como en la distribución de tareas y funciones y la segregación horizontal.**

Objetivos específicos:

- Garantizar la transparencia, la objetividad y la no discriminación en los procesos de promoción profesional, centrándolos únicamente en la valoración de las aptitudes, capacidades y méritos profesionales de los candidatos.
- Promover el acceso de las mujeres a aquellos puestos y niveles en los que están infrarrepresentadas.
- Promover el desarrollo profesional y la adquisición de habilidades y competencias sin distinción de género para toda la plantilla.
- Garantizar una distribución equitativa de las funciones y tareas dentro de cada categoría profesional.

*Objetivos específicos*

*Medidas*

*Aplicación*

<p><i>Garantizar la transparencia, la objetividad y la no discriminación en los procesos de promoción profesional, centrándolos únicamente en la valoración de las aptitudes, capacidades y méritos profesionales de los candidatos</i></p>	<p><i>Garantizar que las personas que participan en el proceso de provisión de puestos de dirección y mandos intermedios tengan formación en materia de género</i></p> <p><i>Registrar la información de las personas que participan en los procesos de promoción a puestos de responsabilidad, clasificadas por género</i></p>	<p><i>Personal implicado en cualquiera de las fases de los procesos de selección de puestos de dirección y mandos intermedios.</i></p>
<p><i>Promover el acceso de las mujeres a los puestos y niveles en los que están infrarrepresentadas</i></p>	<p><i>Estudiar las posibles desigualdades de género que determinan el menor acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad</i></p> <p><i>Garantizar en la provisión de puestos de dirección y mandos intermedios que las personas que se beneficien de alguna medida de conciliación de la vida personal, familiar y profesional reciban el mismo trato y valoración</i></p> <p><i>Desarrollar acciones de formación y sensibilización en materia de género para todo el personal que contribuyan a eliminar los estereotipos de género que afectan a las dificultades de las mujeres en su desarrollo profesional</i></p> <p><i>Aplicar paridad entre hombres y mujeres en la selección del personal en puestos de responsabilidad</i></p> <p><i>Realizar actividades de formación en habilidades directivas para las mujeres de la empresa</i></p>	<p><i>Dirección y mandos intermedios</i></p>
<p><i>Promover el desarrollo profesional y la adquisición de nuevas habilidades y competencias sin distinción</i></p>	<p><i>Definir un plan de desarrollo profesional en el que cualquier persona de la empresa pueda identificar sus objetivos profesionales</i></p>	<p><i>Dirección y mandos intermedios</i></p>



<i>de género para toda la plantilla</i>	<i>a corto, medio y largo plazo en función de sus competencias</i>	
<i>Garantizar una distribución equitativa de las funciones y tareas dentro de cada categoría profesional</i>	<i>Realizar un estudio para revisar las funciones y tareas que desempeñan hombres y mujeres dentro de cada categoría profesional, analizando el reconocimiento y el valor atribuido y material asociado a las tareas</i>  <i>Analizar la presencia y participación de mujeres y hombres en la representación y toma de decisiones tanto formal como informal (reuniones de trabajo, charlas, etc.)</i>	<i>Dirección y mandos intermedios</i>

**OBJETIVO 5. Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación con el objetivo de promover el desarrollo de su carrera y posibilitando la conciliación con la vida personal**

Objetivos específicos:

- Garantizar y promover la igualdad de acceso a la formación de los trabajadores, estableciendo mecanismos que favorezcan la compatibilidad de las actividades formativas con la vida laboral, personal y familiar.
- Promover la formación del personal en áreas de conocimiento relacionadas o no con el desempeño profesional, con especial énfasis en aquellos sectores en los que existe segregación horizontal, para equilibrarlos de forma igualitaria.
- Dar importancia a las acciones formativas desde la perspectiva de género.

<i>Objetivos específicos</i>	<i>Medidas</i>	<i>Aplicación</i>
<i>Garantizar y promover la igualdad de acceso a la formación de los trabajadores, estableciendo mecanismos que favorezcan la compatibilidad de las actividades formativas con la vida laboral, personal y familiar.</i>	<i>Establecer criterios objetivos que garanticen que la selección del personal que recibe la información se realiza en igualdad de condiciones para hombres y mujeres y que las personas con menor cualificación tengan acceso a las acciones formativas</i>	<i>Personal que participa en cualquiera de las fases de formación</i>  <i>Empleados de la empresa</i>  <i>Directivos y mandos intermedios</i>



	<p><i>Incrementar la formación en horario laboral</i></p> <p><i>En los programas docentes que lo permitan, incorporar la modalidad de formación on-line y/o semipresencial.</i></p> <p><i>Sensibilizar al personal del centro, especialmente a las mujeres, sobre los beneficios y necesidades de recibir formación continua</i></p> <p><i>Informar a las empleadas de la empresa de la oferta de cursos relacionados con los puestos de trabajo y las actividades tradicionalmente desarrolladas por los hombres en el centro</i></p> <p><i>Favorecer el acceso a los cursos de personas con descendencia y/o responsabilidades familiares, personas con diversidad funcional y personas con otros ejes de desigualdad</i></p>	
<p><i>Promover la formación del personal en áreas de conocimiento relacionadas o no con el desempeño profesional, con especial énfasis en aquellos puestos en los que existe segregación horizontal</i></p>	<p><i>Promover la formación de las mujeres en las competencias necesarias para el desempeño de actividades tradicionalmente ocupadas por hombres, estableciendo criterios de selección en estos cursos que prioricen a las mujeres</i></p> <p><i>Favorecer el acceso al conjunto de la oferta formativa, en condiciones de igualdad, incidiendo en aquellas áreas o competencias en las que exista una segregación horizontal del personal</i></p> <p><i>Priorizar el acceso a la formación de aquellas personas para las que la realización de la oferta formativa</i></p>	<p><i>Personal que participa en cualquiera de las fases de formación</i></p> <p><i>Empleados de la empresa</i></p> <p><i>Directivos y mandos intermedios</i></p>

	<p><i>suponga la adquisición de nuevas competencias profesionales</i></p> <p><i>Fomentar la formación en otras áreas que no estén estrictamente relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo (por ejemplo, gestión, prevención de riesgos laborales, informática, etc.) pero que impliquen competencias para la promoción profesional</i></p>	
<p><i>Evaluar las acciones de formación desde una perspectiva de género</i></p>	<p><i>Registrar el número de participación en las diferentes fases de los procesos de formación (solicitudes, acceso al curso, finalización y certificación) por género y según modalidades de formación y perfiles profesionales</i></p> <p><i>Controlar la inversión en formación dependiendo del género</i></p> <p><i>Priorizar la participación de las mujeres en los cursos que tienen como objetivo reforzar las competencias directivas y así potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad</i></p>	<p><i>Personal que participa en cualquiera de las fases de formación</i></p> <p><i>Empleados de la empresa</i></p> <p><i>Directivos y mandos intermedios</i></p>

## **OBJETIVO 6. Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con el trabajo del hogar y los cuidados familiares.**

Objetivos específicos:

- Favorecer la compatibilidad entre la vida personal y familiar y el desarrollo profesional de las personas que trabajan en la empresa.
- Cerciorarse de que la conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción ni en sus niveles salariales.

<i>Objetivos específicos</i>	<i>Medidas</i>	<i>Aplicación</i>
------------------------------	----------------	-------------------

<p><i>Favorecer la compatibilidad entre la vida personal y familiar y el desarrollo profesional de las personas que trabajan en la empresa</i></p>	<p><i>Ampliar, mejorar o flexibilizar las reducciones de jornada por motivos familiares</i></p> <p><i>Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales y de otras medidas de conciliación</i></p> <p><i>Ofrecer la posibilidad de que los empleados puedan optar a permisos sin sueldo en determinadas circunstancias para favorecer la conciliación</i></p>	<p><i>Dirección</i></p> <p><i>Empleados de la empresa</i></p>
<p><i>Cerciorarse de que la conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción ni en sus niveles salariales</i></p>	<p><i>Permitir realizar horarios de trabajo adaptados al de colegios y escuelas infantiles a los empleados con cargas familiares</i></p> <p><i>Promover el teletrabajo, en los puestos que lo permitan, manteniendo los mismos derechos laborales y las mismas posibilidades de promoción</i></p>	<p><i>Dirección</i></p> <p><i>Empleados de la empresa</i></p>

**OBJETIVO 7. Asegurar la igualdad salarial por razón de sexo mediante un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por géneros.**

Objetivos específicos:

- Garantizar la aplicación de objetivos y acciones de igualdad entre mujeres y hombres acordes con la política salarial
- Impulsar la sensibilización sobre la brecha salarial

<i>Objetivos específicos</i>	<i>Medidas</i>	<i>Aplicación</i>
<p><i>Garantizar la aplicación de objetivos y acciones de igualdad entre mujeres y hombres acordes con la política salarial</i></p>	<p><i>Revisar el modelo de incentivos de forma que se garantice su objetividad y no el reflejo de elementos subjetivos como actitudes, etc.</i></p>	<p><i>Personal de recursos humanos</i></p> <p><i>Dirección</i></p>

	<p><i>Establecer criterios de transparencia y objetividad en la aplicación de los complementos salariales y conceptos asociados a la retribución variable</i></p> <p><i>Aplicar una escala salarial única, con todas las jerarquías y categorías profesionales</i></p>	
<p><i>Impulsar la sensibilización sobre la brecha salarial</i></p>	<p><i>Formar al personal que participa en los procesos salariales sobre la igualdad entre hombres y mujeres y sobre la brecha salarial</i></p>	<p><i>Dirección</i></p> <p><i>Trabajadores de la empresa</i></p>

## 7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

### 7.1. APLICACIÓN

A continuación, en base a las acciones de los objetivos específicos se proponen los indicadores y la temporalidad a seguir.

**OBJETIVO 1. Integrar y potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para erradicar cualquier discriminación por razón de sexo e identificar a las empresas del sector de la piedra como organizaciones igualitarias.**

<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Temporalidad</i>
<p><i>Diseñar el Sistema de Gestión para integrar la Igualdad de oportunidades en la empresa</i></p>	<p><i>Número de documentos elaborados para el Sistema de Gestión / Número de documentos previstos para el total del documento x 100. Debiendo alcanzar el 100% de documentos en 1 año</i></p>	<p><i>De forma inmediata</i></p>
<p><i>Difundir y apoyar el sistema de gestión para integrar la igualdad de oportunidades en la empresa</i></p>	<p><i>Nº de personas a las que ha llegado la información/ Nº total de personas en la empresa x 100. Debiendo alcanzar el 100% en un año.</i></p>	<p><i>A medio plazo y de forma continua</i></p>
<p><i>Diseñar un plan de sensibilización y formación</i></p>	<p><i>Diseño del Plan en el plazo máximo de 1 año</i></p>	<p><i>De forma inmediata</i></p>

<i>en materia de género e igualdad de oportunidades dirigido a los diferentes perfiles de la empresa</i>		
<i>Difundir el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y sus resultados en la empresa</i>	<i>Nº de personas a las que ha llegado la información/ Nº total de personas en la empresa x 100. Debiendo alcanzar el 100% en un año</i>	<i>A medio plazo y de forma continuada</i>
<i>Realizar actividades de sensibilización dirigidas específicamente a los profesionales del sector de la piedra</i>	<i>Nº de actividades llevadas a cabo/ Nº de acciones previstas x 100. Debiendo alcanzar el 100% en un año</i>	<i>De forma inmediata y continuada</i>

**OBJETIVO 2. Crear o nombrar la figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.**

<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Temporalidad</i>
<i>Designar a una persona que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación y vele por su cumplimiento</i>	<i>Comprobar que al menos una persona está encargada de la igualdad y el trato de oportunidades dedicando al menos 2 horas semanales de su jornada laboral</i>	<i>De forma inmediata y continuada</i>

**OBJETIVO 3. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de acceso y provisión de empleo.**

<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Temporalidad</i>
<i>Estandarizar los guiones de las entrevistas de</i>	<i>Cambio de los guiones en un plazo máximo de un año</i>	<i>De forma inmediata</i>

<p><i>los procesos de selección para que sólo incluyan la información necesaria y relevante para el puesto</i></p> <p><i>Incluir la no discriminación por diversos motivos en el control de la selección de personal, con medidas como la introducción del curriculum vitae ciego</i></p> <p><i>Eliminar el uso de lenguaje e imágenes sexistas y estereotipadas en los anuncios de empleo</i></p>	<p><i>Comprobar la no discriminación</i></p> <p><i>Nº de anuncios de empleo publicados de forma adecuada/ Nº total de anuncios publicados x 100. Debiendo alcanzar el 100% en menos de un año</i></p>	<p><i>De forma continua</i></p> <p><i>De forma inmediata y continuada</i></p>
<p><i>Garantizar que las personas que participan en los procesos de selección y evaluación tengan formación en materia de género</i></p>	<p><i>Número de personas con formación que participan en los procesos de contratación / Número de personas total que participa en los procesos de selección x 100. Se debe alcanzar el 100% en 2 años</i></p>	<p><i>De forma inmediata</i></p>
<p><i>Seleccionar, en igualdad de condiciones, a las mujeres candidatas a puestos de trabajo en aquellas categorías y especialidades en las que estén especialmente infrarrepresentadas, teniendo en cuenta los principios de igualdad, mérito y capacidad</i></p>	<p><i>Número de ocasiones de contratación en la que se ha tenido en cuenta / Número total de contrataciones x 100. Debiendo alcanzar el 100% en un año</i></p>	<p><i>De forma continua</i></p>

**OBJETIVO 4. Buscar la igualdad entre mujeres y hombres en los cargos de dirección y en órganos de participación, así como en la distribución de tareas y funciones y la segregación horizontal.**

<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Temporalidad</i>
<i>Garantizar que las personas que participan en el proceso</i>	<i>Nº de personas de los procesos de selección y contratación formados</i>	<i>De forma inmediata</i>

<p><i>de provisión de puestos de dirección y mandos intermedios tengan formación en materia de género</i></p> <p><i>Registrar la información de las personas que participan en los procesos de promoción a puestos de responsabilidad, clasificadas por género</i></p>	<p><i>/Nº total de personas que formen parte de los procesos de selección y contratación x 100 debiendo alcanzar el 100% en 2 años</i></p> <p><i>Comprobar si hay información registrada de los procesos de selección y si hay clasificación por género</i></p>	<p><i>A medio plazo de forma continuada</i></p>
<p><i>Estudiar las posibles desigualdades de género que determinan el menor acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad</i></p>	<p><i>Comprobar la existencia del estudio</i></p>	<p><i>A medio plazo de forma continuada</i></p>
<p><i>Garantizar en la provisión de puestos de dirección y mandos intermedios que las personas que se beneficien de alguna medida de conciliación de la vida personal, familiar y profesional reciban el mismo trato y valoración</i></p>	<p><i>Comprobar el trato igualitario en la base de datos</i></p>	<p><i>De forma inmediata</i></p>
<p><i>Desarrollar acciones de formación y sensibilización en materia de género para todo el personal que contribuyan a eliminar los estereotipos de género que afectan a las dificultades de las mujeres en su desarrollo profesional</i></p>	<p><i>Nº de empleados que han recibido la formación / Nº total de empleados x 100. Debe alcanzarse el 100% en el plazo de un año</i></p>	<p><i>De forma inmediata y continuada</i></p>
<p><i>Aplicar paridad entre hombres y mujeres en la selección del personal en puestos de responsabilidad</i></p>	<p><i>Nº puestos de responsabilidad ocupados por mujeres / Nº de puestos de responsabilidad totales x 100. Se debe alcanzar el 50% en el plazo de dos años</i></p>	<p><i>A medio plazo y de forma continuada</i></p>



<i>Realizar actividades de formación en habilidades directivas para las mujeres de la empresa</i>	<i>Nº de empleadas que realizan acciones de formación en habilidades directivas / Nº total de empleadas x 100</i>	
<i>Definir un plan de desarrollo profesional en el que cualquier persona de la empresa pueda identificar sus objetivos profesionales a corto, medio y largo plazo en función de sus competencias</i>	<i>Comprobar que se ha establecido dicho plan</i>	<i>A medio plazo</i>
<i>Realizar un estudio para revisar las funciones y tareas que desempeñan hombres y mujeres dentro de cada categoría profesional, analizando el reconocimiento y el valor atribuido y material asociado a las tareas</i>	<i>Comprobación de la realización del estudio</i>	<i>A medio plazo y de forma continuada</i>
<i>Analizar la presencia y participación de mujeres y hombres en la representación y toma de decisiones tanto formal como informal (reuniones de trabajo, charlas, etc.)</i>	<i>Nº mujeres que participan en la decisión/ Nº total de personas que participan en dicha decisión x 100. El % debe ser al menos del 40%</i>	<i>De forma inmediata y continuada</i>

**OBJETIVO 5. Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación con el objetivo de promover el desarrollo de su carrera y posibilitando la conciliación con la vida personal**

<i>Acción</i>	<i>Medidas</i>	<i>Aplicación</i>
<i>Establecer criterios objetivos que garanticen que la selección del personal que recibe la información se realiza en igualdad de condiciones para hombres y</i>	<i>Comprobar que los criterios se han establecido de forma correcta</i>  <i>Nº de personas menos cualificadas que asisten a formación/ Nº de personas poco cualificadas en la</i>	<i>De forma inmediata y continuada</i>  <i>De forma inmediata y continuada</i>

<i>mujeres y que las personas con menor cualificación tengan acceso a las acciones formativas</i>	<i>empresa x 100. El % debe alcanzar el 100% antes de dos años</i>	
<i>Incrementar la formación en horario laboral</i>	<i>Ofrecer al menos un curso al año en horario laboral a los empleados</i>	<i>A medio plazo y de forma continuada</i>
<i>En los programas docentes que lo permitan, incorporar la modalidad de formación on-line y/o semipresencial</i>	<i>Al menos, de los cursos impartidos uno debe ser en modalidad online</i>	<i>A medio plazo y de forma continuada</i>
<i>Sensibilizar al personal del centro, especialmente a las mujeres, sobre los beneficios y necesidades de recibir formación continua</i>	<i>Nº mujeres del centro que conocen los beneficios y necesidades de la formación/ Nº total de mujeres del centro x 100. Debe alcanzarse el 100% en un año</i>	<i>Inmediato y de forma continuada</i>
<i>Informar a las empleadas de la empresa de la oferta de cursos relacionados con los puestos de trabajo y las actividades tradicionalmente desarrolladas por los hombres en el centro</i>	<i>Nº mujeres del centro que conocen la oferta formativa de cursos relacionados con puestos en los que la mujer está infrarrepresentada/ Nº total de mujeres del centro x 100. Debe alcanzarse el 100% en un año</i>	<i>Inmediato y de forma continuada</i>
<i>Favorecer el acceso a los cursos de personas con descendencia y/o responsabilidades familiares, personas con diversidad funcional y personas con otros ejes de desigualdad</i>	<i>Reservar el 30% de las plazas de los cursos a personas con cargas familiares, diversidad funcional o cualquier otro tipo de desigualdad</i>	<i>De forma inmediata y continuada</i>
<i>Promover la formación de las mujeres en las competencias necesarias para el desempeño de actividades tradicionalmente ocupadas por hombres, estableciendo criterios de selección en estos cursos que prioricen a las mujeres</i>	<i>Nº mujeres del centro que participan en cursos relacionados con puestos en los que la mujer está infrarrepresentada/ Nº total de mujeres del centro x 100. Debe alcanzarse el 100% en un año</i>	<i>De forma inmediata y continuada</i>

<p><i>Favorecer el acceso al conjunto de la oferta formativa, en condiciones de igualdad, incidiendo en aquellas áreas o competencias en las que exista una segregación horizontal del personal</i></p>	<p><i>Comprobar y guardar una base de datos sobre el proceso de selección</i></p>	<p><i>De forma inmediata y continuada</i></p>
<p><i>Priorizar el acceso a la formación de aquellas personas para las que la realización de la oferta formativa suponga la adquisición de nuevas competencias profesionales</i></p>	<p><i>Asegurarse de que primero realicen los cursos aquellas personas sin conocimientos sobre ese tema</i></p>	<p><i>De forma inmediata y continuada</i></p>
<p><i>Fomentar la formación en otras áreas que no estén estrictamente relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo (por ejemplo, gestión, prevención de riesgos laborales, informática, etc.) pero que impliquen competencias para la promoción profesional</i></p>	<p><i>Impartición de al menos dos cursos al año que no estén en estrecha relación con el sector de la piedra</i></p>	<p><i>A medio plazo y de forma continuada</i></p>
<p><i>Registrar el número de participación en las diferentes fases de los procesos de formación (solicitudes, acceso al curso, finalización y certificación) por género y según modalidades de formación y perfiles profesionales</i></p>	<p><i>Comprobación de la existencia de una base de datos en la que queden reflejadas todas las participaciones en cada formación</i></p>	<p><i>De forma inmediata y continuada</i></p>
<p><i>Controlar la inversión en formación dependiendo del género</i></p>	<p><i>Inversión en formación para mujeres/ inversión total en formación x 100. Deber ser del 50% en el plazo de un año</i></p>	<p><i>De forma inmediata y continuada</i></p>
<p><i>Priorizar la participación de las mujeres en los cursos que</i></p>	<p><i>Reservar un % proporcional a la desigualdad en puestos de</i></p>	<p><i>De forma inmediata y continuada</i></p>

<i>tienen como objetivo reforzar las competencias directivas y así potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad</i>	<i>responsabilidad en la empresa de las plazas ofertadas a mujeres</i>	
---	--	--

**OBJETIVO 6. Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con el trabajo del hogar y los cuidados familiares.**

<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Temporalidad</i>
<i>Ampliar, mejorar o flexibilizar las reducciones de jornada por motivos familiares</i>	<i>Comprobación de que realmente se favorece la adaptación de las jornadas</i>	<i>De forma inmediata y continuada</i>
<i>Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales y de otras medidas de conciliación</i>	<i>Nº de hombres informados sobre las medidas de conciliación / Nº total de hombres en la empresa x 100. Debe alcanzarse el 100% en un año</i>	<i>De forma inmediata y continuada</i>
<i>Ofrecer la posibilidad de que los empleados puedan optar a permisos sin sueldo en determinadas circunstancias para favorecer la conciliación</i>	<i>Nº de permisos concedidos / Nº de peticiones de trabajadores de permisos sin sueldo x 100. Se debe alcanzar al menos el 75 en un año</i>	<i>De forma inmediata y continuada</i>
<i>Permitir realizar horarios de trabajo adaptados al de colegios y escuelas infantiles a los empleados con cargas familiares</i>	<i>Nº de peticiones de adaptación de horarios de peticiones de trabajadores / Nº solicitudes de adaptación de horarios concedidas x 100. Se debe alcanzar el 100% en un año</i>	<i>De forma inmediata y continuada</i>
<i>Promover el teletrabajo, en los puestos que lo permitan, manteniendo los mismos derechos laborales y las mismas posibilidades de promoción</i>	<i>Comprobación de que aquellas personas con teletrabajo tienen las mismas oportunidades que aquellas que trabajan de forma presencial</i>	<i>A medio plazo y de forma continuada</i>

**OBJETIVO 7. Asegurar la igualdad salarial por razón de sexo mediante un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por géneros.**

<i>Acción</i>	<i>Indicador</i>	<i>Temporalidad</i>
<i>Revisar el modelo de incentivos de forma que se garantice su objetividad y no el reflejo de elementos subjetivos como actitudes, etc.</i>	<i>Comprobación del modelo garantizando que cumple con su objetivo</i>	<i>A medio plazo y de forma continuada</i>
<i>Establecer criterios de transparencia y objetividad en la aplicación de los complementos salariales y conceptos asociados a la retribución variable</i>	<i>Comprobación de los complementos salariales y la retribución variable de entre mujeres y hombres con la misma situación</i>	<i>De forma inmediata y continuada</i>
<i>Aplicar una escala salarial única, con todas las jerarquías y categorías profesionales</i>	<i>Igualar el sueldo a hombres y mujeres que desempeñan la misma función y tienen las mismas capacidades y antigüedad en la empresa</i>	<i>De forma inmediata y continuada</i>
<i>Formar al personal que participa en los procesos salariales sobre la igualdad entre hombres y mujeres y sobre la brecha salarial</i>	<i>Nº de personas que participan en los procesos salariales formadas sobre la brecha salarial/ Nº de personas que participan en los procesos salariales x 100. Se debe alcanzar el 100% en un año</i>	<i>De forma inmediata y continuada</i>

## 7.2. SEGUIMIENTO

1. Comunicarnos con el resto de las asociaciones de la piedra y firmar un MOU con los compromisos fijados en este plan de acción vertical. A raíz de adquirir este compromiso las asociaciones firmantes crearán un grupo de trabajo en materia de igualdad de género. Este grupo de trabajo estará formado por un integrante de cada asociación de la piedra natural que haya firmado el compromiso de implementación.
2. El grupo de trabajo, el cual tiene las siguientes funciones:
  - Interpretación del Plan.



- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas.
- Negociar las modificaciones del Plan y los posibles cambios que se realicen en función de las empresas de cada país.

Se reunirá cada año con carácter ordinario con la información de las acciones de implementación realizadas por las asociaciones de la piedra natural. Las asociaciones han tenido reuniones periódicas con las empresas de su país, así como organismos públicos locales y nacionales para transmitir las acciones a implementar, así como recabar sugerencias, mejoras y especificaciones por parte de las mismas con el fin de mejorar el plan de acción vertical a la realidad laboral de cada país.

3. Al inicio del segundo año de implementación, cada asociación por separado mantendrá reuniones con las empresas de su país para establecer un calendario de implementación de las medidas.
4. Posteriormente todas las asociaciones se reunirán para realizar una puesta en común de los resultados de sus reuniones mantenidas con sus empresas asociadas permitiendo así la obtención de datos representativos y mostrando los resultados alcanzados.

## 8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La evaluación aporta información sobre el grado de realización del Plan, sobre el impacto y la pertinencia. Esta fase permite:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Observar la pertinencia y continuidad de las acciones.
- Detectar nuevas necesidades para el fomento y la garantía de la igualdad entre hombre y mujeres en la empresa.

La evaluación se compone de tres evaluaciones distintas:

- Evaluación del impacto. Se evalúa el grado de consecución de la igualdad en la empresa, la reducción de las desigualdades en la contratación y formación de mujeres y hombres y los cambios en el pensamiento del personal de la empresa.
- Evaluación del proceso. Se trata en este caso de valorar el grado de desarrollo de las medidas creadas, el grado de dificultad en la consecución de las medidas, las mejoras propuestas y la flexibilidad del plan.
- Evaluación de los resultados. Evalúa tanto el cumplimiento de los objetivos del Plan como del grado de modificación de las desigualdades previas a la instauración del Plan.



Anualmente el grupo de trabajo se reunirá para realizar informes de seguimiento de las acciones llevadas a cabo por las asociaciones, proponiendo mejoras donde proceda o modificaciones en la implantación en cada país.

Se seguirá el siguiente plan de trabajo para las evaluaciones y seguimiento:

		AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1.1	MoU	■															
1.2	Difusión del MoU en los países participantes	■															
2	Implentación de paquete de acciones 1					■											
3	Implentación de paquete de acciones 2									■							
4	Implentación de paquete de acciones 3													■			
5	Reuniones de seguimiento y evaluación del grupo de trabajo			■					■				■				■