



PLAN DE IGUALDAD

7 de noviembre de 2018

Firmado por Cobre Las Cruces, S.A.U.

Firmado por el Comité de Empresa de CLC

Iain Anderson
Director General

Ruth D. Walker
Secretaria

Cobre Las Cruces, S.A.U.
Ctra. SE-3410, km. 4.100, 41860 Gerena, Sevilla (España)



Índice

1. OBJETO	1
2. ALCANCE.....	2
3. METODOLOGÍA.....	2
4. COMISIÓN DE IGUALDAD	2
5. EJES.....	3
5.1. Comunicación e imagen	3
5.1.1. Objetivos de mejora	3
5.1.2. Medidas de mejora	4
5.2. Acceso y clasificación profesional	5
5.2.1. Objetivos de mejora	5
5.2.2. Medidas de mejora	5
5.3. Formación.....	6
5.3.1. Objetivos de mejora	6
5.3.2. Medidas de mejora	6
5.4. Promoción y retribución.....	7
5.4.1. Objetivos de mejora	7
5.4.2. Medidas de mejora	7
5.5. Conciliación	8
5.5.1. Objetivos de mejora	8
5.5.2. Medidas de mejora	8
5.6. Prevención del Acoso	11
5.6.1. Objetivos de mejora	11
5.6.2. Medidas de mejora	11
5.7. Salud Laboral	12
5.7.1. Objetivos de mejora	12
5.7.2. Medidas de mejora	12
5.8. Violencia de género.....	13
5.8.1. Objetivos de mejora	13
5.8.2. Medidas de mejora	13
6. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	14



Anexos

Anexo 1. Guía de Lenguaje No Sexista

Anexo 2. Modelo de Mapa Estratégico

Anexo 3. Modelo de Cronograma



1. OBJETO

Cobre Las Cruces, S.A.U. (en adelante CLC) es un complejo minero de extracción de cobre a cielo abierto y tratamiento por hidrometalurgia. En junio de 2009 comenzó la fase de producción, pero el proyecto comenzó a gestarse en 1992, año en el que se iniciaron las exploraciones. El área del proyecto se encuentra situada entre los municipios sevillanos de Gerena, Guillena y Salteras, con una extensión de 946 hectáreas, entre la planta de tratamiento hidrometalúrgico y la corta minera. Además, la población de La Algaba también comparte terreno con CLC a través de un paso de tuberías de abastecimiento de aguas.

La explotación tiene una producción media anual de diseño de 72.000 toneladas de cobre, lo que equivale al 25% de la demanda nacional. El total estimado para todo el periodo de explotación de 12 años es de 1 millón de toneladas de cobre. España es el 4º consumidor de cobre de la UE y el 14º consumidor mundial.

El accionista total de CLC es First Quantum Minerals Ltd., empresa canadiense de minería metálica con sede en Vancouver especializada en cobre, níquel, oro, zinc y metales del grupo platino.

Como parte íntegra de su responsabilidad social corporativa, CLC asume el firme compromiso de colaborar en las transformaciones significativas en materia de género que se están llevando en la sociedad, así como a la consecución real del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por ello, y de conformidad con la legislación de nivel nacional (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) y autonómico (Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía), al superar las 250 personas en plantilla, la Empresa ha puesto en marcha el presente Plan de Igualdad, con el que pretende crear un instrumento para articular un proceso de trabajo en el que se contemplan un conjunto de objetivos, medidas y acciones, debidamente planificadas y articuladas para avanzar progresivamente en el logro de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo un esquema claro de coordinación con el resto de las áreas de gestión empresarial.

Según la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, *“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. 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.”*

El presente Plan de Igualdad de CLC se ajusta fielmente a lo establecido en la ley - no es una mera declaración de principios, sino un verdadero plan de actuaciones enfocadas a la realidad empresarial y a las necesidades de sus empleados y empleadas, y que pretende impulsar las



políticas de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el entorno profesional.

2. ALCANCE

Este Plan de Igualdad se aplica a toda la plantilla de Cobre Las Cruces, S.A.U. tanto mujeres como hombres, y tiene como objetivo principal la prevención de las discriminaciones por razón de sexo y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De manera expresa, se manifiesta que el Plan de Igualdad será igualmente aplicable a los empleados de Inmet Cobre España, S.A. (ICESA), como mercantil español del grupo First Quantum.

3. METODOLOGÍA

Para la realización del presente Plan de Igualdad, se llevó a cabo en primer lugar un Diagnóstico de la situación actual de CLC a fecha 30 de septiembre de 2017. Este diagnóstico se ha realizado estudiando detenidamente la situación de los hombres y de las mujeres en el seno de esta empresa, mediante el análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la Empresa sobre las características de la plantilla, acceso a los puestos de trabajo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación, acceso a cargos directivos, salud laboral, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sensibilización y comunicación en términos de igualdad. Asimismo, el Diagnóstico ha incluido el análisis de los resultados de un Cuestionario realizado a la plantilla en septiembre 2017.

Una vez realizado el Diagnóstico de CLC, se ha elaborado el presente Plan, estructurado en acciones positivas que atiendan al diagnóstico de acuerdo con la Ley. En su análisis, diseño y elaboración, han participado representantes de la empresa, representantes del personal de CLC y consultores externos a fin de garantizar la objetividad y rigurosidad del proceso, que ha dado como resultado el diseño de ocho ejes de actuación con sus correspondientes objetivos específicos.

4. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad está formada por representantes de la parte empresarial de CLC y representantes legales de trabajadoras y trabajadores de esta empresa.

Las competencias de la Comisión son:

- Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo del programa que va a poner en marcha el plan de igualdad.
- Negociar, aprobar y mantener actualizado el Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa y promover su implantación.



- Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.
- Los acuerdos de la Comisión, que son vinculantes para todas las partes, requieren el voto favorable de las dos partes, Empresa y representantes legales del personal.

5. EJES

El compromiso de CLC con la igualdad se basa en los siguientes principios:

- La Igualdad como valor transversal de la organización.
- Establecer la Igualdad de Oportunidades como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos.
- Evaluar la evolución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante los correspondientes sistemas de seguimiento.
- Proyectar una imagen de la empresa como una organización que basa sus principios en la igualdad, tanto interna como externamente, reforzando así su Responsabilidad Social Corporativa.

La Dirección y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de CLC, a través de la Comisión de Igualdad, una vez analizados los resultados del diagnóstico realizado de la situación laboral de la plantilla, han fijado como objetivo fundamental del Plan de Igualdad: Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los ejes específicos en los que se articula el Plan son:

- 5.1. Comunicación e imagen
- 5.2. Acceso y clasificación profesional
- 5.3. Formación
- 5.4. Conciliación
- 5.5. Promoción y retribución
- 5.6. Prevención del acoso
- 5.7. Salud Laboral
- 5.8. Violencia de género

5.1. Comunicación e imagen

5.1.1. *Objetivos de mejora*

- a. Fortalecer la integración de la igualdad de trato y oportunidades en la cultura de CLC.
- b. Difundir el Plan de Igualdad entre los empleados/as de CLC



- c. Hacer partícipe a los empleados/as del compromiso firme de CLC en materia de Igualdad.

5.1.2. Medidas de mejora

Comunicación y Difusión del Plan de Igualdad

1. Publicar el Plan de Igualdad en CobreNet tras completar su elaboración.
2. Incluir el Plan de Igualdad como uno de los temas relevantes a exponer en las presentaciones trimestrales de resultados que se presentan a los empleados/as.
3. Enviar comunicados periódicos a todos los empleados/as informando de las acciones del Plan de Igualdad y publicaciones relevantes en materia de Igualdad. Se consideran especialmente efectivas las charlas y reuniones departamentales, las presentaciones de los resultados trimestrales, los correos-e y los tableros de anuncios.
4. Difundir la Guía de Lenguaje No Sexista (adaptando el **Anexo 1** adjunto) e implantar normas de utilización y revisión interna para la empresa.
5. Publicar el Plan de Igualdad en la página Web de CLC, con el fin de que las personas e instituciones con las que se relaciona la empresa conozcan las actuaciones establecidas en el Plan.
6. Integración del Plan de Igualdad en el Plan de Comunicación Interna y Externa de CLC.
7. Mejorar el contenido del Código Ético de FQM/CLC en materia referente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Sensibilización/Concienciación en Igualdad de Oportunidades

8. Fomentar la participación de los empleados/as principalmente a través del email de la Comisión de Igualdad para que hagan llegar las sugerencias y consultas relacionadas que crean oportunas.
9. Recalcar entre las empresas contratistas la preferencia, cuando se evalúan sus ofertas de obras y servicios, de aquellas empresas que apliquen un Plan de Igualdad en su negocio y/o el cumplimiento de la legislación pertinente en esta materia. Formalizar este hecho en los procedimientos correspondientes del área de Logística.

Uso de lenguaje no sexista

10. En la revisión periódica de todos los Procedimientos y documentos del Sistema de Gestión que se generen a partir de la difusión del Plan de Igualdad, incluir la obligación de evitar el uso de lenguaje sexista, incorporando las recomendaciones incluidas en la Guía.
11. Formación a todos los empleados/as sobre uso del lenguaje y actitudes no sexistas.
12. Tener presente en cualquier comunicado el correcto uso de imágenes que no trasmitan estereotipos sexistas.



13. Fomentar la elaboración de todos los documentos generados en la empresa, internos y externos, en cualquier tipo de soporte, haciendo uso del lenguaje no sexista y una imagen proporcional de hombres y mujeres. Se fomentará el uso de un lenguaje genérico o neutro.
14. Asegurar que las traducciones que se realizan en CLC del inglés al español, especialmente, así como de español al inglés, eviten el uso de lenguaje sexista, incorporando las recomendaciones incluidas en la Guía.
15. Revisión por parte de la Comisión de Igualdad, desde el lenguaje no sexista de los Acuerdos Colectivos que se negocien en el ámbito de la empresa.
16. Revisión y corrección de todo el contenido de la página web y las demás publicaciones externas, aplicando las recomendaciones de la Guía en cuanto al lenguaje no sexista, así como las imágenes.
17. Formación específica de la persona responsable de comunicación externa, así como los/las responsables de comunicación interna a cualquier nivel sobre el uso del lenguaje no sexista.
18. La Empresa fomentará en la Fundación Cobre Las Cruces, la aplicación de lo acordado en el Plan de Igualdad.

5.2. Acceso y clasificación profesional

5.2.1. Objetivos de mejora

- a. Fomentar el acceso de las mujeres al empleo en CLC.
- b. Favorecer la presencia femenina en puestos masculinizados.
- c. Contribuir a la igualdad social en el acceso al empleo a través de acciones destinadas a eliminar la segregación de género horizontal y vertical.
- d. Establecer una clasificación profesional uniforme y equitativa para todo el personal, que permita un tratamiento homogéneo de todos los empleados/as.

5.2.2. Medidas de mejora

Acceso

1. Revisar todos los documentos relacionados con la selección de personal (incluyendo la actualización del Procedimiento General y sus plantillas, guion de entrevistas, bases de datos, etc.) para asegurar un lenguaje no sexista. Esta medida, incorporada a escala general en el Eje de Comunicación e Imagen, es especialmente importante para evitar mensajes subconscientes y evitar cualquier discriminación por razón de género en la contratación.
2. Relacionado con la medida anterior, crear una guía y un modelo de entrevista estandarizado que faciliten la objetivación del procedimiento de selección donde se excluyan preguntas que puedan originar discriminación laboral.



3. Establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del género menos representado dentro del grupo de análisis, para ir equiparando la igualdad global en la empresa. Algunas formas de conseguir este objetivo serían: identificar candidatas en las Bases de Datos (BBDD) interna/externa; entrevistar de manera proactiva las que todavía no estén en las BBDD; realizar el seguimiento de las candidatas que resulten válidas; etc.
4. Activación de fuentes de reclutamiento de identificación de participantes en procesos de selección que provea de perfiles femeninos.
5. Contribuir a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo del sector industrial mediante lo siguiente:
 - Realizar campañas de atracción del talento femenino en Universidades y Centros Formativos del área de influencia, así como Colegios técnicos profesionales.
 - Fomentar la participación femenina en los cursos de la Escuela Industrial de CLC.
6. Dentro de los convenios entre CLC y los Ayuntamientos de Gerena, Guillena, Salteras y La Algoroba de cara a favorecer el empleo local, fomentar la contratación del empleo femenino.

Clasificación profesional

7. Establecer criterios homogéneos a la hora de adscribir a una persona a un Grupo Profesional, atendiendo a los criterios marcados en el Convenio Provincial y considerando las DPT y niveles de PDP para conseguir un tratamiento uniforme a todos los empleados/as.
8. Revisar periódicamente dichas adscripciones en el seno de la Comisión de Igualdad.

5.3. Formación

5.3.1. Objetivos de mejora

- a. Asegurar una distribución equitativa de la formación en CLC.
- b. Impulsar la preparación profesional de las mujeres especialmente en aquellas áreas en las que se encuentren sub-representadas.

5.3.2. Medidas de mejora

1. Formar al personal y generar conciencia acerca de la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante:
 - Incluir en el Plan de Formación una sesión de formación general sobre igualdad entre mujeres y hombres a toda la plantilla, incluyendo cada uno de los ejes del PI.
 - Incluir en el Plan de Formación una formación específica y/o de reciclaje en igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo cada uno de los ejes del PI., para los perfiles con responsabilidades en los procesos de contratación de personal (especialmente para



entrevistas), promoción y detección de necesidades formativas (personal del departamento de recursos humanos, enlaces de formación, mandos intermedios, dirección, así como a los miembros del Comité de Igualdad).

2. Revisar el proceso de identificación de necesidades de formación desde la perspectiva de género de manera que facilite por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo.
3. Diseñar el plan formativo atendiendo a las necesidades de cada uno de los colectivos de análisis del diagnóstico y a sus opciones de desarrollo profesional contemplando la diferente representatividad de mujeres y hombres en los mismos.
4. La definición, distribución y ubicación de la formación favorecerá la asistencia de todas las personas en igualdad de oportunidades. Para ello se tendrán en cuenta los horarios y las medidas de conciliación utilizadas por el personal.
5. Facilitar la reincorporación tras ausencias prolongadas de más de seis meses, estableciendo un plan de identificación de las necesidades de reciclaje que facilite a la persona la vuelta e integración al puesto de trabajo.
6. Favorecer la incorporación de las mujeres en formación de habilidades gerenciales que imparta la empresa, así como su asistencia a cursos de formación específicos enfocados a puestos de mayor responsabilidad.
7. Ofrecer la oportunidad de asistencia voluntaria a la formación relevante, al personal que se halle en situación de suspensión o excedencia por guarda legal o por cuidado de personas dependientes.

5.4. Promoción y retribución

5.4.1. *Objetivos de mejora*

- a. Velar por la ejecución de procesos de promoción y desarrollo objetivos y que persigan la eliminación de puestos masculinizados o feminizados.
- b. Velar por la igualdad salarial entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

5.4.2. *Medidas de mejora*

Promoción y Desarrollo

1. Desarrollar un documento donde se identifiquen los distintos programas de desarrollo existentes en CLC, reflejando las distintas opciones de promoción de, sus mecanismos, pruebas objetivas, requisitos, roles que intervienen, etc.
2. Revisión de los formularios de evaluación asociados a los programas de evaluación del desempeño (PDP y SVD), incluyendo comportamientos positivos en materia de promoción de la igualdad de oportunidades y atención a la diversidad.



3. Implantar un proceso de entrevista anual de desempeño donde todo el personal reciba feedback de su evaluación, así como de las áreas de mejora para el año siguiente.
4. Se identificarán a las trabajadoras con mayor potencial de desarrollo profesional, a fin de promover su candidatura en los procesos de promoción interna. A estas trabajadoras se les asignará un Programa individualizado de Desarrollo Profesional.
5. Las vacantes se cubrirán preferentemente con personal interno salvo cuando no se disponga del perfil o perfiles requeridos y sea necesario abrir procesos de selección externos. Por ello, la empresa comunicará internamente las vacantes para que los empleados/as tengan las oportunidades de conocer las oportunidades existentes en CLC.
6. A igualdad de méritos y capacidad, promocionará el sexo menos representado en el puesto a cubrir.

Retribución

7. Se incluirán elementos de control dentro de la política retributiva a través de indicadores e informes que analicen diferencias salariales entre hombres y mujeres, con especial atención a conceptos de carácter variable como puede ser el SVD y PDP, así como otros conceptos retributivos que pudieran estar relacionados con un género específico, como pueda ser el disfrute de determinados permisos retribuidos relacionados con conciliación.
8. En la valoración de los puestos de responsabilidad, se tendrá en cuenta requisitos como la productividad y capacidad organizativas, respecto a otros como pudieran ser la disponibilidad y el presentismo laboral.

5.5. Conciliación

5.5.1. Objetivos de mejora

En general, facilitar el ejercicio de la conciliación entre la vida profesional, privada y familiar en la empresa incentivando el uso de las medidas existentes e introduciendo nuevas medidas.

5.5.2. Medidas de mejora

Adaptación de las medidas de conciliación a las necesidades reales de los y las profesionales

1. Al menos una vez al año, la Comisión de Igualdad liderará una revisión conjunta entre la RS y la RE sobre las medidas de conciliación existentes, en base a los datos de uso de estas, con objeto de:
 - Determinar tendencias
 - Implantar acciones que impulsen el disfrute de las medidas menos utilizadas
 - Analizar nuevas medidas, particularmente propuestas por el propio personal.
2. Fomentar buscar alternativas para el uso de herramientas telemáticas en el trabajo: videoconferencias, teletrabajo, formación online, etc.



Difusión y formación

3. Elaboración de una Guía para la Conciliación que recogerá todos los derechos y medidas en este ámbito y distribución a todo el personal de CLC.
4. Comunicación de cualquier nueva medida o derecho aplicable a los y las profesionales por los canales habituales de comunicación (p.ej. correo electrónico, SMS, CobreNet, etc.).
5. Habilitación de un Espacio para la Igualdad en CobreNet donde se podrá consultar todos los documentos pertinentes.
6. Establecer un canal permanente para la recepción de dudas y sugerencias de los empleados/as, relacionadas con la Conciliación y la Igualdad, a través del correo de la Comisión de Igualdad, así como divulgar las personas que conforman la misma para las peticiones y consultas que se deseen realizar de una manera directa.
7. Definir y desarrollar acciones de sensibilización en materia de conciliación con el objetivo de fomentar el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres y concienciar a todo el personal sobre la necesidad de encontrar soluciones para realizar un reparto equilibrado de funciones entre mujeres y hombres para alcanzar la plena corresponsabilidad.
8. Elaboración de un Protocolo de notificación y trámites internos que debe realizar un empleado/a ante nacimiento o adopción de hijo/a.

Reducción de jornada/excedencia por guarda legal

9. Establecer para las personas en reducción de jornada por cuidado de hijos/as menores de 12 años, la posibilidad de acordar, a principios de cada año, un calendario laboral anual en el que se modifique el horario diario en vacaciones escolares.
10. Para el personal con reducción de jornada y con SVD, los objetivos individuales se fijarán teniendo en cuenta en proporción a la jornada acordada.

Atención a la etapa educativa de hijos/as

11. Establecimiento de un permiso retribuido de 1 hora si es Gerena u 1 hora y media si el centro escolar se encuentra a más de 9 Km, en el supuesto del primer día de colegio del primer año de la etapa infantil de cada hijo/a (es decir, una vez por hijo). Este permiso retribuido no computará como ausencia a efectos del Bono de Empleados ni la Prima de Asistencia.



Cuidados en caso de enfermedad grave de un familiar directo

12. El permiso retribuido en caso de enfermedad grave¹ de cónyuge o pariente hasta el segundo grado de consanguineidad establecido según Convenio no computará como ausencia a efectos del Bono de Empleados ni la Prima de Asistencia.

Embarazo, maternidad, paternidad, adopciones y lactancia

13. Los permisos retribuidos en caso de embarazo², maternidad, paternidad, sesiones preceptivas de información y preparación de la adopción, que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo, o lactancias, no computarán a efectos de Bono de Empleados ni la Prima de Asistencia.
14. Elaboración de un Plan de Acogida para profesionales a la vuelta de ausencias prolongados de más de seis meses, p.ej. los permisos disfrutados de maternidad, adopciones, permisos sin sueldo o excedencias por guarda legal.
15. Facilitar la reorganización de las actividades de las empleadas embarazadas o en su caso sustitución, con la mayor celeridad, en cuando sea necesario, según cada caso.
16. Respecto al disfrute del permiso de lactancia, el personal podrá disfrutarlo, a su libre elección:
 - De manera acumulada a jornadas completas, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo; o

¹ Según el Real Decreto 304/2004 de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones, se entenderán como enfermedad grave las siguientes:

- Cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona afectada durante un periodo continuado mínimo de tres meses y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un hospital o tratamiento en el mismo.
- Cualquier dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que bien limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad habitual de la persona afectada, que bien la incapaciten para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, en este caso, asistencia de otras personas para las actividades más esenciales de la vida humana.
- Aquellas comprendidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Las anteriores enfermedades deberán acreditarse mediante certificado médico de los servicios competentes de las entidades sanitarias de la Seguridad Social o entidades concertadas que atiendan al afectado.

² Se refiere a las pruebas diagnósticas o de seguimiento exclusivas de la situación de embarazo de la empleada, cuando la cita haya sido gestionada por el SAS, o alternativamente a través de las compañías médicas privadas con un máximo de 4 visitas durante el embarazo y clases de preparación al parto para la embarazada siempre que sean impartidas por el SAS, y tengan lugar dentro la jornada de trabajo.



- Acordando con la empresa su disfrute a jornadas parciales, alargando este periodo en función de las horas que acuerde trabajar (con un mínimo de 3 horas/diarias) y permitiendo una reincorporación más gradual y progresiva³
- 17. Las empleadas embarazadas podrán teletrabajar a partir del día primero de la semana 36 de embarazo (34 si es parto múltiple) hasta la fecha de acogida de permiso retribuido.
- 18. Las empleadas embarazadas podrán acogerse a la jornada continuada a partir de la semana 34 de embarazo.
- 19. En caso de adopción internacional, los plazos para disfrutar las medidas de conciliación que procedan según la edad del menor contarán desde el día en que se realice el registro del menor en España.
- 20. Las medidas contempladas en otras partes del Plan de Igualdad (p.ej. eje de Salud Laboral).

Corresponsabilidad entre progenitores

- 21. La guía de conciliación tendrá un capítulo sobre las medidas específicas para el otro progenitor/a con el fin de que éstas sean disfrutadas.

5.6. Prevención del Acoso

5.6.1. Objetivos de mejora

- a. Implementar en CLC un nuevo Protocolo de actuación para los casos de acoso moral (o mobbing), sexual, por razón de sexo, y cualquier acoso discriminatorio.
- b. Divulgar a toda la plantilla el contenido del Protocolo y el procedimiento a seguir en los casos de acoso.
- c. Hacer formación y sensibilización en materia de acoso.

5.6.2. Medidas de mejora

- 1. Acordar un Protocolo de Actuación frente a Supuestos de Acoso.
- 2. Dentro la Comunicación y Difusión del Plan de Igualdad, abordar de manera específica la comunicación de este Protocolo garantizando la adecuada difusión entre todos los empleados/as.
- 3. Garantizar la accesibilidad del Protocolo para todos los empleados/as, mediante:

³ En caso de contratos temporales el acuerdo no supondrá una extensión del contrato más allá de lo establecido en el mismo.



- Su información en el proceso de acogida.
 - Publicación en CobreNet.
 - Distribución a los representantes legales del personal.
 - Inclusión del Protocolo como Anexo del Plan de Igualdad.
4. Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.
 5. Dentro de la formación general del Plan de Igualdad, impartir formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la Comisión de Igualdad.
 6. Hacer acciones de sensibilización contra el acoso para toda la plantilla.

5.7. Salud Laboral

5.7.1. *Objetivos de mejora*

Asegurar la eficacia de la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

5.7.2. *Medidas de mejora*

1. Asegurar que los procedimientos relevantes, especialmente el PG-SYS-007, incluyan la perspectiva de género y realizar campañas de información y sensibilización en Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales en ese sentido, recordando lo establecido en los procedimientos correspondientes. Estas campañas irán enfocadas tanto a empleados/as directos como a personal de contratas y ETT.
2. El PG-SYS-007 incluirá de forma expresa la posibilidad de adoptar medidas ante la existencia de cualquier trastorno o patología exclusiva del género femenino, cuando la salud de la trabajadora pueda verse agravada por la realización de tareas asociadas a su puesto de trabajo (p. ej. enfermedades relacionadas con la menopausia, etc.). Para ello la empleada acreditará dicha patología mediante justificante médico de un facultativo del Servicio Nacional de Salud (por ejemplo, Servicio Andaluz de Salud),
3. CLC exigirá a la ETT el recibí de la evaluación de riesgos del trabajador/a que se incorpora como garantía de que ha sido debidamente informado/a de los riesgos propios de su puesto de trabajo.
4. En aquellos casos en los que un/a empleado/a se encuentre recibiendo tratamiento médico para favorecer la concepción y existan factores en su puesto de trabajo que, acreditados por un médico del Servicio de Prevención Ajeno de Vigilancia de la Salud, puedan afectar al desarrollo y al éxito del mismo (por ejemplo, manipulación manual de cargas), la empresa



valorará esta circunstancia para analizar medidas que faciliten el proceso. Dichas medidas serán comunicados a los Delegados de Prevención, conforme a los art. 22, 23 y 36.2.b de la LPRL 31/1995.

5. Respecto a las Evaluaciones de Riesgo de puestos, CLC procederá a elaborar y mantener actualizado un listado de todos los riesgos identificados en cada uno de los Grupos Homogéneos, con identificación específica de aquellos con un impacto negativo sobre la maternidad y la lactancia.
6. A efectos del artículo 8.2.3 (E) del Pacto de Empresa de fecha 11/05/2015, si bien tendrán la consideración de permiso no retribuido, no afectarán a la Prima de Asistencia y Bono de Empleado las siguientes ausencias:
 - Por el tiempo indispensable para la asistencia a clases de preparación al parto por parte de la embarazada, siempre que sean impartidas por el SAS y tengan lugar dentro de la jornada de trabajo.
 - Por el tiempo indispensable para la realización de pruebas diagnósticas o de seguimiento exclusivas de la situación de embarazo de la empleada, cuando la cita haya sido gestionada por el SAS, o alternativamente a través de las compañías médicas privadas con un máximo de 4 visitas durante el embarazo, siempre cuando tengan lugar dentro de la jornada de trabajo. En ambos casos será necesario presentar justificante médico.
7. Ofrecer teletrabajo a las trabajadoras embarazadas de CLC a partir de la semana 36 de gestación (34 en caso de embarazo múltiple).

5.8. Violencia de género

5.8.1. Objetivos de mejora

Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género, de acuerdo con los valores que inspiran la actividad de CLC, asegurando el más adecuado tratamiento de estas situaciones.

5.8.2. Medidas de mejora

1. En un plazo inferior a seis meses desde el inicio de la implantación del Plan de Igualdad en CLC, establecer, conjuntamente entre la RE y la RS, un Protocolo corporativo de actuación en caso de que alguna de sus empleadas se encuentre en situación de violencia de género donde se establezcan expresamente los medios de acreditación válidos, a la luz de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 28 de diciembre de 2004, para demostrar la existencia de esta violencia para que se puedan aplicar las medidas oportunas.
2. Dicho protocolo incluirá, de forma clara y directa, la información relativa a los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogidos en el Estatuto de los



Trabajadores, la LO 1/2004 y demás legislación aplicable. Asimismo, en dicho protocolo se expondrán las medidas adicionales que la empresa podrá poner a disposición de la víctima, según las características del caso.

3. Sin perjuicio de la implantación del citado Protocolo, la Empresa, en consulta con la Comisión de Igualdad, pondrá en funcionamiento todos los medios de los que pueda disponer conforme a la legalidad vigente para garantizar la seguridad de la víctima cuando la situación de violencia pueda darse dentro del centro de trabajo de CLC.
4. Cuando se produzcan situaciones de violencia de género de gran repercusión el Comité de Igualdad tendrá la potestad de emitir comunicaciones de sensibilización y apoyo a las víctimas.

6. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El grado de avance e implantación del presente plan de igualdad, se realizará una vez al mes durante los primeros seis meses de vigencia. Transcurrido ese plazo, será la propia Comisión de Igualdad la que acuerde el seguimiento del mismo en función de las actividades a desarrollar y los plazos que para ellas se establezcan. Las herramientas fundamentales para articular dicho seguimiento son el Mapa Estratégico y el Cronograma, que se adjuntan como **Anexo 2** y **Anexo 3** respectivamente en formato de modelos dado la naturaleza dinámica de su contenido, con revisiones periódicas.

Con fecha 7 de noviembre de 2018, este Plan de Igualdad ha sido entregado a las siguientes personas en calidad de testigos por la plantilla de Cobre Las Cruces, S.A.U.

Firmado:

Firmado:

Firmado:

Verónica Moreno García

Estrella Orillan Molina

Antonio Jiménez Molina