GOBIERNO DE ARAGON
Departamento de Economía, Empleo e Industria

Instituto Aragonés de Fomento (IAF)

C/ Teniente Coronel Valenzuela, 9
50071 Zaragoza (Zaragoza)

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, S.L.U.
CIF:B85771269
C/Afueras s/n
50260 - Morata de Jalón
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Septiembre 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

+1.000 trabajadores (aprox. 150 en Morata de Jalón)

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Plan de igualdad

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Encuesta empleados

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

RR.HH. es la encargada de dar seguimiento a las acciones en conciliación, a través, sobretodo, del resultado de las encuestas a empleados

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

n/a

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

n/a

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

n/a

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

n/a

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Ahora mismo tenemos plan de igualdad firmado y estamos subsanando un par de requerimientos, hasta que no den el ok no se publicará en REGCON. Prevemos que a lo largo de este mes de octubre estará publicado.
II PLAN DE IGUALDAD CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, SLU
Expediente: 90/11/1327/2022
Localizador del Trámite: JF52SP36

Independientemente, en la web de cemex estña publicado en anterior plan de igualdad (https://www.cemex.es/sala-de-prensa/informes-y-documentos)

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Para poder contratar, retener y fomentar la participación de más mujeres a todos niveles en nuestra compañía, incluyendo puestos ejecutivos, estamos creando mayor conciencia respecto a la brecha de género y promoviendo la carrera profesional para mujeres al liberar su potencial y crecimiento a través del desarrollo de liderazgo, mentorías con la alta dirección y la participación en foros ejecutivos. La intención no es sólo apoyar a las mujeres durante las transiciones de vida y carrera, sino también
abrir un espacio en el que puedan conversar, obtener consejos y explorar opciones durante los momentos más importantes? para mejorar la integración entre trabajo y vida,
planeación de carrera y bienestar.

Como parte de nuestro compromiso con la igualdad de género, en 2020 nos establecimos como signatarios de los Principios de Empoderamiento de la Mujer del Pacto Mundial de la ONU, un nuevo lineamiento para promover el empoderamiento de la mujer en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad. Los resultados de nuestra participación nos proveerán con indicadores sobre las brechas que debemos atender para seguir progresando en nuestro programa global de Diversidad e Inclusión y construir sobre nuestro compromiso de promover la igualdad en nuestra compañía.
Más aún, en 2020 lanzamos la Red Global de Mujeres de CEMEX, un grupo de mujeres que ocupan posiciones de alta dirección en CEMEX que promueve oportunidades de visibilidad, aprendizaje y desarrollo de carrera, y que contribuye a crear fuertes modelos a seguir para el talento emergente dentro de CEMEX y la industria.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Desarrollo y lanzamiento de la Política de Diversidad e Inclusión de CEMEX
» La creación de Comités de Diversidad en nuestras distintas unidades de negocio nos ayuda a dar forma e implementar la estrategia de inclusión de CEMEX.
» El personal de nuevo ingreso recibe capacitación con respecto a nuestras políticas de no discriminación. Adicionalmente, nuestros empleados reciben capacitación sobre cómo identificar y reportar temas de discriminación.
» En 2020, el 86% de nuestras unidades de negocio implementaron iniciativas para promover la diversidad e inclusión, 69% para fomentar la igualdad de género y 48% para crear de oportunidades para personas con discapacidad. 194 empleados con algún tipo de discapacidad se integraron a nuestra plantilla laboral.

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Nuestros esfuerzos sociales para generar resultados sostenibles e inclusivos contribuyen a nuestros ODS prioritarios 8, 9, 11, 13 y 15.
Nuestra colaboración con ARISE, UNDRR y el Pacto Mundial de la ONU, nos permite construir sinergias con múltiples participantes del ecosistema para avanzar rápidamente

y con mejores resultados hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas

empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

Programa de voluntariado CEMEX Unite
Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible en los países en los que operamos, invitamos a nuestros empleados a que participen en actividades que ayuden a mejorar la calidad de vida y el bienestar en sus comunidades. A través de CEMEX UNITE, nuestro programa y estrategia global de voluntariado, los empleados
participan en actividades especializadas y participativas que permiten la detección rápida de oportunidades para abordar los principales retos del mundo que afectan a las
comunidades en las que operamos.
CEMEX UNITE busca vincular los intereses de nuestros empleados con iniciativas relevantes que ofrezcan una experiencia significativa. Por otra parte, siguiendo los
lineamientos globales de CEMEX, nuestros voluntarios pueden participar en iniciativas en su horario laboral, así como durante los fines de semana, lo que les permite compartir su experiencia con sus familias.
En todo el mundo, los empleados de CEMEX realizaron esfuerzos extraordinarios:ofrecieron mentorías digitales con jóvenes para apoyar su desarrollo profesional;
intercambiaron habilidades con nuestra cadena de valor a través de webinars; apoyaron movimientos troncales para la educación de las niñas; ofrecieron diariamente parte de su tiempo para conversar con personas mayores; establecieron contacto con las familias y comunidades de los empleados para reforzar comportamientos que pueden salvar vidas durante la pandemia; donaron tiempo de voluntariado para sanitizar espacios públicos y hospitales; contribuyeron a la identificación digital de áreas para que la ayuda humanitaria pudiera llegar a zonas remotas o en situación de exclusión.
Durante 2020, reconocimos a 95 voluntarios de 20 países (1 de la Planta de Morata) por sus esfuerzos ejemplares de voluntariado y por donar su valioso tiempo para lograr una colaboración de gran impacto con las comunidades.
Aunque sabemos que aún queda mucho por hacer, nos motiva ver cómo nuestros empleados están comprometidos con contribuir y colaborar en la construcción del mundo
sostenible que deseamos y merecemos hoy y para las generaciones futuras.
En el informe de los ODS se detallan todas las acciones que llevamos a cabo.
Hemos establecido un proyecto de empleabilidad con Junior Achievement para formar a los alumnos de "Salesainos La Almunia" en conceptos de economía circular, sostenibilidad y explicar en detalle los perfiles laborales que se requieren en nuestra planta para que puedan optar a todas las vacantes disponibles (atraer talento)

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

Ayuntamiento de Morata
Colegio Público "Lucas Arribas" de Morata de Jalón
Cáritas
Banco de alimentos
ATADES
[1178-1632927293] RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades página 9/11
Bosque de los zaragozanos (ECODES + Ayuntamiento de Zaragoza)
SEO BirdLife (Día del árbol + proyecto BAP)
Junior AChievement
Salesianos la Almunia
EUPLA

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

De forma continua e incorporando todas aquellas acciones que puedan llegarnos nuevas.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

Colaboramos en las Jornadas de Novela Histórica de Morata de Jalón. Llevamos 6 ediciones (http://www.moratadejalon.org/la-historia-protagonista-en-morata-de-jalon/)

Colaboración con el Festival de Cine de la Almunia (FESCILA): Colaboramos con la Fundación Florián Rey en las ediciones del FESCILA, apoyando la cultura y el séptimo arte. En la edición de 2022 se ha establecido el premio "Futuro en Acción - CEMEX" con el que pretende visibilizar el cuidado y respeto por el medio ambiente. La ganadora del premio CEMEX Futuro en Acción de esta edición ha sido Eva Marín con su cortometraje ?Made in?. El corto, de diez minutos de duración, narra el largo viaje desde Bangladesh de 075731, el nombre del protagonista, que pondrá al descubierto el grave impacto social y medioambiental de nuestro sistema de producción y consumo (https://www.cemex.es/-/patrocinio-premios-de-festival-de-cine-de-la-almunia)

EUPLA Racing Team + Mes de la Ciencia - Amigos de Morata: Esta iniciativa se enmarca dentro de los acuerdos de colaboración que ambas instituciones (CEMEX - EUPLA) mantienen desde hace años y es ejemplo de la apuesta de la firma por la innovación, la mejora continua y el talento en cualquier campo del desarrollo tecnológico. La implicación de CEMEX con la educación va más allá del ámbito universitario. Uno de los ejes de la filosofía de la empresa es la vertebración y el desarrollo económico del territorio. Para ello, desde la firma también se trabaja codo con codo con los colegios e institutos desarrollando acciones que fomentan el cuidado y la defensa del medio ambiente no sólo el conocimiento de la empresa, sino también otros valores como el cuidado del medio ambiente o el desarrollo sostenible. MotoStudent es una competición de motociclismo en la que participan estudiantes de todo el mundo. El objetivo es diseñar y evaluar un prototipo de moto de competición como el diseñado por EUPLA Racing Team. Asimismo, los equipos deberán crear un proyecto de viabilidad económica de fabricación de dicha motocicleta. La competición MotoStudent, que cuenta con la colaboración de importantes empresas del sector del motociclismo, está promovida por la fundación Moto Engineering Foundation (MEF). Se trata de una entidad sin ánimo de lucro que tiene por objeto impulsar los contactos y las actividades de formación e innovación entre la industria de vehículos de dos [1178-1632927293] RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades página 10/11 ruedas y cuatriciclos, la Universidad y cualquier otra entidad relacionada con el sector del motor.

Bosque de los Zaragozanos: 1.200 hectáreas de nuevos espacios verdes para la ciudad de Zaragoza. Así será el ?Bosque de los Zaragozanos?, el nuevo proyecto al que se ha adherido CEMEX y que está promovido por el ayuntamiento de la ciudad junto con ECODES.

La compañía plantará 800 árboles de bosque mediterráneo, que ocuparán una hectárea de espacio verde, con el objetivo de renaturalizar entornos industriales. La plantación de los mismos se realizará el próximo mes de noviembre y tendrá lugar en un espacio muy

próximo a su planta de hormigón de Cuarte, en la zona de La Plana (Zaragoza). ?Esta colaboración reitera el compromiso que tiene CEMEX en materia de política medioambiental, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Acción Climática?, comenta Alfonso Conde, director de Operaciones de CEMEX en Aragón.

CEMEX no ha dudado ni un momento en participar en esta iniciativa sostenible, que se alinea con sus objetivos estratégicos en materia de sostenibilidad y su política medioambiental y las actividades que realiza anualmente en este sentido (https://www.cemex.es/-/cemex-plantara-arboles-en-el-bosque-de-los-zaragozanos)

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Ayuntamiento de Morata de Jalón
Fescila
EUPLA
Ayutnamiento de Zaragoza
ECODES

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente en todas las ediciones que se celebran