

I. PREÁMBULO. ANTECEDENTES

FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas, S.A.U (en adelante FCC IIE) viene trabajando por crear conciencia, proteger y potenciar los derechos individuales de las personas, entre los que se encuentran el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este contexto, en el seno de la empresa se protege la dignidad personal estableciendo pautas de conducta saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Dentro de las estrategias de actuación tendentes a velar y garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en diciembre de 2012, FCC IIE firmó su Primer Plan de Igualdad. Con posterioridad, el 21 de mayo de 2018 se firmó el Segundo Plan de Igualdad.

Con la firma del presente Plan de Igualdad se da continuidad al compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. Como paso previo para la negociación del presente Plan de Igualdad, y en cumplimiento de lo establecido en los art.5 a 7 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre dicha Ley Orgánica, se procedió a la constitución de la Mesa Negociadora, cuya primera labor consistió en la negociación del Diagnóstico de Situación. Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el Presente Plan de Igualdad.

El proceso negociador se ha desarrollado de buena fe por ambas partes negociadoras, colaborando mutuamente con el objetivo de consensuar las medidas adecuadas para avanzar en igualdad. El presente Plan de Igualdad constituye así un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr en el ámbito global para el que ha sido diseñado, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones que serán aplicables desde el momento de la firma de presente Plan. Asimismo, ambas partes, conscientes de la actual coyuntura legislativa y encontrándose en proyecto normas que pudieran afectar a capítulos del presente Plan de Igualdad, recuerdan que en el caso de que las futuras novedades normativas mejorasen o igualasen las mejoras contempladas en el mismo, se aplicarán aquellas que sean más beneficiosas, sin que en ningún caso sean acumulativas a las medidas ya reconocidas en el presente Plan de Igualdad y que han sido acordadas entre las partes firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

II. INFORME – RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Como paso previo, y para el cumplimiento de los objetivos marcados, se ha negociado, en el seno de la Comisión Negociadora, el Diagnóstico de Situación. Se adjunta a este Plan resumen del resultado del diagnóstico. En dicho diagnóstico se han recogido los siguientes aspectos:

Proceso de selección y contratación

La plantilla de FCC IIE es estable, experimentada y con bastante antigüedad. Inclusive se ha observado la existencia de una mayor estabilidad entre el colectivo de mujeres que el de hombres; de tal forma, dos tercios de las mujeres cuentan con antigüedades de 10 años o más.

Asimismo, es de interés resaltar que el acceso al empleo se ve afectado por la existencia de la obligación de subrogación convencional para parte de la plantilla.

En consecuencia, un análisis integral del acceso al empleo, necesariamente, debe tener en cuenta las citadas circunstancias, así como la dificultad de contratación de mujeres en un sector en el que, a nivel nacional y sectorial, existe poca presencia femenina en determinados puestos.

Pese a ello, ambas partes coinciden en la importancia de implantar políticas de igualdad en el acceso al empleo y contratación para mejorar la presencia femenina en la empresa.

Asimismo, como medida que favorezca la contratación de mujeres, se considera necesario incentivar que las ofertas de empleo se elaboren desde la perspectiva de género para lograr incrementar las candidaturas de mujeres, especialmente en aquellos puestos ofertados donde hay infrarrepresentación femenina.

Formación

Con carácter anual se detectan las necesidades formativas, a los efectos de elaborar el Plan de Formación que, finalmente, se pacta con la representación legal de las personas trabajadoras. La asignación de las plazas se realiza en función de las necesidades formativas detectadas de manera previa por la delegación, centro de trabajo y plantilla adscrita al mismo, perfil de los/las empleados/as y necesidades del puesto.

De los datos globales analizados se desprende que el 94% de los asistentes a las formaciones fueron hombres.

Ambas partes, consideran necesario seguir avanzando en la formación de la plantilla tanto en concienciación en igualdad y corresponsabilidad, como en formación de desarrollo profesional con el fin de favorecer la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad. Asimismo, se considera preciso reforzar la presencia de la mujer en formaciones para capacitación técnica y profesional.

Promoción profesional

Por una parte, se considera necesaria la realización de cursos de formación impartidos a trabajadoras con objeto de favorecer la promoción de la mujer a puestos de responsabilidad dentro de la organización.

Por otra parte, de los datos del diagnóstico, se constata que no en todos los casos consta información relativa a la formación reglada o titulación de la que dispone la plantilla. Por ello, se considera necesario que, en adelante, se mejore dicho aspecto, siendo de gran utilidad conocer la formación con la que ya contaban las personas trabajadoras antes de incorporarse a nuestras plantillas, todo ello para facilitar los procesos de selección o cobertura de puestos futuros, así como la promoción, especialmente del sexo menos representado.

Clasificación profesional

La clasificación profesional se configura por aquella recogida en la negociación colectiva, así como la diseñada en la empresa a partir del grado de contribución de los puestos de trabajo, así como los conocimientos, habilidades, capacidades y otros factores de interés de cada puesto.

Condiciones de trabajo – prevención de riesgos laborales y autoría retributiva

Condiciones de trabajo: Respecto al capítulo de condiciones de trabajo se informa de que en la empresa existen beneficios sociales a los que pueden acceder tanto hombres como mujeres que reúnen los requisitos para ellos. Asimismo, casi la mitad de la plantilla cuenta con perfil digital.

Respecto a la ordenación del tiempo de trabajo, la reordenación de la jornada, horarios y calendarios se adecúan a las exigencias legales y convencionales, así como a las necesidades organizativas y productivas que en cada centro de trabajo se requieran.

Prevención de riesgos laborales y salud laboral: La función de prevención de riesgos laborales se está focalizando en implementar los procesos de evaluación de riesgos y vigilancia de la salud con perspectiva de género, siendo por tanto necesario continuar trabajando en la revisión de la metodología utilizada con el objetivo de velar por que la misma continúe implementando la perspectiva de género.

Auditoria retributiva: Se incorpora al presente Plan el resumen de la Auditoria retributiva, remitiéndonos a tal respecto a lo dicho en el capítulo V.2

Retribuciones

La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada demuestra que no existe brecha salarial en la empresa con carácter general (artículo 5.2 segundo párrafo del RD 902/2020) reflejando resultados a favor del hombre en un 1,10%.

Pese a los resultados de la auditoria retributiva se ha considerado necesario establecer medidas que permitan un mayor análisis en los casos en que existiesen diferencias sustanciales o relevantes.

Conciliación y corresponsabilidad

Los datos de diagnóstico muestran que mujeres y hombres se acogen indistintamente a permisos vinculados con la maternidad, paternidad y lactancia. Las mujeres optan en mayor medida que los hombres a reducciones de jornada por guarda legal por menor. Finalmente, en relación con las adaptaciones de jornada, no consta que los hombres hayan solicitado las mismas en el año 2021.

Infrarrepresentación

La plantilla se compone de 1.075 personas, de las cuales 91 son mujeres y 984 hombres.

Del análisis de los datos relacionados con infrarrepresentación se desprende la necesidad de establecer medidas tendentes a reducir la infrarrepresentación de las mujeres, ya que estas representan tan solo el 8,47% del total de la plantilla.

Asimismo, ambas partes consideran positiva la presencia de mujeres en niveles funcionales tradicionalmente infrarrepresentados tanto a nivel de empresa, como a nivel del sector de actividad. En este sentido se destaca especialmente la presencia de mujeres en el nivel de personal técnico.

La mayor presencia femenina se concentra en el nivel funcional de personal administrativo, por lo que cobra especial relevancia establecer medidas de incremento de contratación de mujeres en el resto de los niveles funcionales, especialmente en los niveles de Dirección y Oficios Varios, en los que la infrarrepresentación de la mujer es mayor.

Finalmente, se destaca que la infrarrepresentación existe en el propio sector de actividad productivo, existiendo por tanto dificultades estructurales de carácter social que perturban el incremento de mujeres en la empresa.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Existe dentro de la organización un protocolo interno del Grupo, frente a situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo y otras conductas discriminatorias.

En este apartado consta que existe un marco de lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo; no obstante, se considera necesario seguir trabajando en esa línea de actuación con una mayor información a la parte social, en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Violencia de género

Las partes valoran positivamente las medidas realizadas en materia de sensibilización llevadas a cabo por la empresa y consideran que debe continuarse con las acciones de sensibilización y de información a la plantilla.

Comunicación y lenguaje no sexista

Siendo conscientes de la importancia de la comunicación inclusiva, y de la utilización de un lenguaje no sexista, se continuará trabajando en la misma línea.

Este Diagnóstico de Situación ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las medidas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Fruto del diagnóstico realizado, se han detectado áreas de mejora en los diferentes ejes que se contemplan en el plan, así como la necesidad de incorporar otros nuevos.

En conclusión, se debe trabajar especialmente en los capítulos de acceso al empleo, promoción, infrarrepresentación, y retribución.

III.-PARTES FIRMANTES, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Partes Firmantes

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y firmado entre la Dirección de la Empresa y la parte social, reconociéndose ambas partes la legitimación necesaria tal y como se establece en el Real Decreto 901/2020.

Respecto a la parte social, ha negociado y firmado la Comisión Mixta prevista en el RD 901/2020, integrada por la representación legal de las personas trabajadoras en representación de los centros con representación legal y, las organizaciones sindicales más representativas: la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT-FICA) y la Federación de Industria de CCOO, en representación de los centros sin representación legal.

Se identifican a continuación las personas que han participado en nombre y representación de la empresa y de la parte social anteriormente indicada:

Por la parte Social:

En representación de los centros sin representación legal de los trabajadores las siguientes organizaciones sindicales más representativas:

Por UGT- FICA:

D^a. Elena Martínez Vidal

Por CC. OO. Industria:

D. Alberto Arévalo Sánchez

Y por la representación legal de las personas trabajadoras, las siguientes personas:

Margarita Martin Ortiz de Zarate (RLT-UGT)

Maria Sinaita Raez Marquina (RLT-UGT)

Maria Dolores Martin Maldonado (RLT-UGT)

Isabel Maria Garcia Gonzalez (RLT-CC.OO)

Manuel Calle Minguenza (RLT-CC.OO)

Enrique Garcia Monserrat (RLT-CC.OO)

Por la representación de la Empresa:

Sergio Peña Duran

Alicia Morante Muñoz

Carmen Mayor Igartua

Isidoro Valverde Ballesteros

Sonia Serrano Batanero

Ámbito de aplicación personal y territorial

El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa FCC IIE tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual. En consecuencia, el siguiente Plan es sólo a nivel de la empresa, a la cual se limita y ciñe su eficacia y vigencia

Ámbito temporal

El presente Plan entrará en vigor a partir del día de la firma y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y teniendo una duración de 4 años desde la firma del III Plan.

Se comenzará a negociar el siguiente plan de igualdad 6 meses antes del vencimiento del actual Plan.

Todo ello, sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la comisión de seguimiento se pueda proponer modificar o incorporar acciones al plan, después de la negociación y previo el acuerdo correspondiente.

IV. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

Los objetivos cualitativos y cuantitativos que se marcan en este Plan de Igualdad son los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Reforzar el compromiso de sostenibilidad asumido por FCC IIE, para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras, así como fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan, principalmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren menos representadas.

Promover y mejorar las opciones de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.

Realizar acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, sin distinción de género.

Incorporar en la política de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicos (incluidos psicosociales) de cada género.

Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras y la corresponsabilidad, así como garantizar la no discriminación de las personas que se encuentren disfrutando de derechos de conciliación en la empresa.

Prevenir y dar respuesta a las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo según el protocolo de actuación vigente para dichos casos.

Sensibilizar y apoyar en la inserción y protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y al resto de trabajadoras y trabajadores.

Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

Utilizar imágenes y un lenguaje inclusivo, diverso y no discriminatorio en los documentos y todas las comunicaciones internas y externas.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes áreas de actuación:

V. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Acceso al empleo

Formación

Promoción

Clasificación profesional

Condiciones de trabajo (Salud Laboral y Auditoría Retributiva)

Retribución

Conciliación y corresponsabilidad

Infrarrepresentación femenina

Prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Comunicación y sensibilización

Acceso al empleo.

Objetivos

Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contengan elementos de discriminación directa o indirecta.

Promover la incorporación de la mujer en aquellos puestos y grupos profesionales donde se ha detectado en el diagnóstico que existe infrarrepresentación femenina, especialmente cuando se encuentre por debajo de la media de mujeres en la empresa.

Medidas

Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en todo el proceso de selección y contratación, así como a las personas que participan en la toma de decisiones en esta materia.

Comprobación periódica de que las ofertas de empleo estén redactadas en un lenguaje inclusivo y no sexista eliminando estereotipos de género y que en las mismas se haga constar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Establecer acuerdos de colaboración con asociaciones, fundaciones y otro tipo de entidades que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión social.

Seguir realizando las entrevistas atendiendo exclusivamente a cuestiones curriculares, omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas no relevantes para el proceso de selección.

Hacer seguimiento a las bajas voluntarias que se produzcan, con el fin de analizar los motivos de estas.

Se intentará facilitar la incorporación de mujeres frente a hombres, en igualdad de condiciones y competencias profesionales, en aquellas posiciones en donde exista infrarrepresentación femenina.

Indicadores

Número y porcentaje de mujeres y hombres contratados.

Número de candidaturas finales presentadas de mujeres y hombres.

Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla, por sexo y nivel funcional.

Número de bajas, desagregadas por sexos y causa de las mismas, desglosando si los puestos se han amortizado o en caso de sustitución, indicar si ha sido cubierto por un/una hombre/mujer.

Se informará anualmente del número de participantes y acciones formativas realizadas para la sensibilización en igualdad, desglosadas por niveles funcionales y sexo.

Se informará anualmente sobre las entidades que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión social con las que la empresa colabore.

Se informará anualmente acerca de la redacción con lenguaje inclusivo de las ofertas de empleo, así como de la inclusión del compromiso de la empresa con la igualdad.

Informar anualmente sobre las actuaciones realizadas para incrementar la presencia de mujeres en los puestos que se encuentran infrarrepresentadas.

Se informará anualmente y de manera anonimizada de los motivos de las bajas voluntarias que se produzcan.

Formación

Objetivos

Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.

Promover acciones formativas específicas para mujeres, y así facilitar su posible promoción a puestos de responsabilidad y a funciones o niveles donde se encuentren infrarrepresentadas.

Medidas

Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido al personal de la empresa, al menos 2 a lo largo de la vigencia del Plan.

Difusión del plan de igualdad a toda la plantilla, mediante una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad, utilizando los medios que resulten necesarios.

Establecer acciones formativas (internamente o a través de colaboraciones con universidades, centros formativos de grado medio superior), dentro del plan de formación que faciliten el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad o que permitan favorecer la promoción a puestos en los que la mujer se encuentre infrarrepresentada.

Realizar cursos o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigido al personal de Recursos Humanos de la empresa. En este sentido se realizará al menos una acción durante vigente del plan.

La formación presencial interna se realizará preferentemente dentro del horario laboral. Se favorecerá que la formación semipresencial o a distancia se realice dentro del horario laboral. En la medida de lo posible, se facilitará el acceso a formación al personal con medidas de conciliación.

Se impartirá formación específica relacionada con el puesto, a aquellas personas que se reincorporen al trabajo tras una ausencia prolongada por excedencia por cuidado de menor o familiar.

Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su ejecución y la participación por tipo de cursos desagregado por sexo.

Indicadores

Número de participantes en acciones formativas desagregado por sexo, materias impartidas, horas destinadas a la formación, horario de impartición (dentro o fuera de la jornada), y modalidad obligatoria o voluntaria.

Información anual acerca de las acciones de sensibilización y difusión del Plan de Igualdad.

Número de formaciones ofrecidas a personas incorporadas tras excedencias de larga duración por cuidado de menores o familiares.

Número y porcentaje de trabajadoras participantes en acciones de formación para la promoción.

Promoción profesional

ObjetivoS

Favorecer la igualdad efectiva de la promoción profesional y la incorporación de trabajadoras a puestos de responsabilidad.

Formar a las mujeres que evidencien potencial para que puedan optar a la promoción profesional a puestos de trabajo en los que la mujer se encuentre infrarrepresentada.

Garantizar que la conciliación personal y familiar no sea un impedimento para la promoción profesional.

Mejorar el conocimiento que respecto de las titulaciones académicas de la plantilla tiene la empresa con el fin de que se puedan identificar los perfiles para la promoción a puestos en los que la mujer se encuentre infrarrepresentada.

Medidas

Seguir difundiendo las ofertas de empleo internas mediante su inclusión en el portal de movilidad interna del grupo FCC.

Favorecer, en igualdad de condiciones y competencias profesionales requeridas para el puesto, la promoción del género menos representado en los puestos a cubrir por movilidad interna.

Garantizar que el ejercicio de derechos de conciliación no suponga un obstáculo para la participación en los procesos de movilidad interna y en los programas formativos.

Realizar acciones dirigidas a que la plantilla actualice la información acerca de sus titulaciones académicas y perfiles profesionales con el fin de que la empresa tenga un conocimiento real y actual de las mismas.

Indicadores

Número de las promociones internas realizadas por niveles funcionales y desagregadas por sexo.

Número de procesos de movilidad interna, número de participantes y número de solicitudes aceptadas desagregadas por sexo.

La empresa informará del número de personas que tienen informada su titulación profesional.

Clasificación profesional

Objetivos

Que el sistema o sistemas de clasificación profesional se ajuste a lo establecido en la normativa que resulte de aplicación, incluyendo la perspectiva de género. Las descripciones de puesto de trabajo que se realicen en la empresa se harán de forma neutra y libre de sesgos y con requisitos adecuados al puesto de trabajo y al sistema de valoración de puestos de trabajo existente en la empresa.

Favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes niveles funcionales.

Medidas

La empresa revisará el sistema de clasificación profesional en la empresa y sus niveles funcionales con perspectiva de género, de manera que se garanticen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

En los Convenios colectivos de sector en los que la Empresa tenga presencia, se promoverá un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género.

Indicadores

La empresa informará a la Comisión de Seguimiento del resultado de la revisión del sistema de clasificación profesional y sus niveles funcionales.

Informar de las propuestas y sugerencias realizadas sobre los sistemas de clasificación profesional sin sesgos de género, en la negociación colectiva en la que participe la empresa.

Condiciones de trabajo (salud laboral y AUDITORIA RETRIBUTIVA)

Condiciones de trabajo y Salud Laboral

Objetivos

Realizar un seguimiento de las condiciones laborales del personal subrogado.

Incorporar 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.

Medidas

Informar de las altas y bajas del personal subrogado y comprobación del impacto que representa la subrogación en las condiciones de trabajo.

Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a toda la plantilla (tanto los psicosociales, como los relacionados con la salud, maternidad y lactancia).

La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

Se analizarán, cuando proceda, por parte del Comité de Seguridad y Salud laboral, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.

Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Contemplará obligatoriamente: coordinación con contratadas y subcontratadas que actúen en el centro de trabajo; criterios para la evaluación de riesgos; tareas y puestos de trabajo con riesgo y exentos de riesgo; procedimiento para el cambio de puesto de trabajo cuando ello sea preciso en función del estado de salud y de las prescripciones médicas; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencia por riesgo durante el embarazo y lactancia natural; y mecanismos de evaluación y redefinición del protocolo.

Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad salud y bienestar.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por mutuo acuerdo de las partes, empresa y persona trabajadora, según se establece en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores

Indicadores

Análisis de personal subrogable y no subrogable (altas y bajas) indicando grupo profesional/nivel funcional, temporalidad y parcialidad.

Número y tipo de adaptaciones, modificaciones y suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, y mujeres embarazadas.

Número y tipo de medidas preventivas establecidas para la eliminación o control de los riesgos detectados para la reproducción o lactancia.

Número de hombres y mujeres con bajas por incapacidad temporal ya sea por contingencia profesional o común.

Canales de comunicación del protocolo de actuación de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

Número de hombres y mujeres que han solicitado la suspensión recogida en la medida 8.

Auditoría retributiva

Vigencia de la Auditoría Retributiva: Los resultados de la Auditoría Retributiva se recogen en el presente apartado y su vigencia será la misma que la del presente Plan de Igualdad.

Sistema analítico de valoración de puestos: Se ha utilizado el sistema estándar IPE (International Position Evaluation).

La configuración de los niveles funcionales responde al mismo, en base a la contribución esperada a la estrategia y a la producción y teniendo en cuenta los factores que se recogen a continuación: (i) impacto: la naturaleza y el alcance de influencia que tiene el nivel en su área de responsabilidad en relación con la creación de valor a la Empresa, (ii) comunicación: las habilidades comunicativas y más frecuentemente requeridas por el nivel dentro y fuera de la organización, (iii) innovación: requerimientos para identificar y realizar mejoras en los procedimientos y servicios a desarrollar, (iv) conocimiento: naturaleza del conocimiento requerido en el nivel funcional incluido el contexto geográfico para cumplir con los objetivos y (v), riesgo: el tipo de riesgo que se puede sufrir y el nivel de exposición al mismo.

Todo ello sin perjuicio ni afectación a los sistemas de clasificación profesional establecidos en la negociación colectiva, que en todo caso resulta determinante.

Resultado de la Auditoría Retributiva: El análisis retributivo global muestra diferencias resultantes a favor del hombre de un 1,10%; no obstante, prevalece la retribución de la mujer sobre el hombre en los conceptos de salario base, los complementos ad personam y en la retribución en especie.

Descendiendo al análisis por niveles funcionales, el nivel funcional de personal de dirección y gerencia es el que presenta una mayor diferencia en la retribución total a favor del hombre. Sin embargo, en ese mismo nivel funcional, los complementos ad personam arrojan un resultado en favor de la mujer.

En el nivel de personal de mando y personal técnico, las diferencias retributivas totales se encuentran por debajo del 25% y son a favor del hombre; no obstante, se constata que, la retribución total de complementos salariales es a favor de la mujer, superándose inclusive en el caso de personal técnico el 25% de diferencia respecto al hombre.

Finalmente, en el nivel funcional de personal administrativo y de oficios varios, el total de retribución global del nivel funcional mantiene diferencias en favor del hombre.

Retribución

Objetivos

Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de sexo, verificando la aplicación del principio de Igualdad Retributiva para trabajos iguales o de igual valor.

Detectar la existencia de posibles diferencias retributivas, analizando los datos por puestos iguales o de igual valor, proponiendo medidas correctivas en aquellos casos en los que las citadas diferencias no obedezcan a causas objetivas.

Medidas

A los dos años de vigencia del Plan de Igualdad, la empresa realizará una auditoria retributiva, por niveles funcionales y convenios sectoriales de aplicación, al objeto de comprobar si existen o no diferencias sustanciales y objetivamente no justificables.

La empresa informará de la auditoria retributiva anteriormente citada con el fin de que la Comisión de Seguimiento valore que esas diferencias sustanciales no justificadas sean analizadas por un grupo de trabajo reducido cuyos integrantes serán elegidos de entre los miembros de la citada Comisión.

En el citado grupo de trabajo se analizarán las diferencias retributivas sustanciales no justificadas, así como los niveles funcionales en donde se produzcan. Asimismo, si fuese necesario, se podrá analizar un mayor desglose de esos niveles funcionales.

En el caso de detectarse alguna diferencia sustancial no justificada, la empresa informará a la Comisión de Seguimiento de las acciones correctoras que se podrían adoptar al respecto, en caso necesario. La Comisión de Seguimiento podrá proponer a su vez un plan de acción no vinculante a los efectos de que la empresa valore la viabilidad del mismo. Finalmente, la empresa informará del plan de acción que implante.

La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de los datos de retribución, según normativa vigente sobre registro retributivo, y de la evolución de los mismos, diferenciando por sexo y nivel funcional.

Indicadores

La empresa informará cada dos años a la Comisión de Seguimiento de los resultados de auditoria retributiva, según normativa, y de la evolución de los mismos, diferenciando por sexo y nivel funcional.

La empresa informará anualmente, a la comisión de seguimiento, de los análisis efectuados por el grupo de trabajo reducido, así como de las diferencias detectadas. Asimismo, en el informe anual se incluirá información retributiva por niveles funcionales.

La empresa informará del plan de acción que se hubiese adoptado en caso de ser necesario por haberse detectado diferencias sustanciales no justificadas.

Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, laboral y familiar

Objetivos

Facilitar y promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal familiar y laboral de la plantilla, estableciendo mejoras respecto a la legislación vigente.

Promover la corresponsabilidad familiar de forma equitativa entre mujeres y hombres, fomentando por parte de ambos el disfrute de las distintas medidas de conciliación.

Medidas

Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres, al menos una durante la vigencia del Plan.

Elaboración de un folleto informativo que recoja las medidas de conciliación y corresponsabilidad y asegurar una difusión efectiva de esta información, al menos uno durante la vigencia del Plan.

Asegurarse de que el ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna, y en concreto en el acceso en materia de formación, posibilidades de promoción, conceptos retributivos y en el resto de las materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.

Se potenciará, en la medida de lo posible, el uso de la videoconferencia para reducir los viajes de trabajo.

Informar al colectivo de hombres y mujeres sobre sus derechos relacionados con las medidas de conciliación (período de duración de las bajas de paternidad/maternidad, forma de distribuirlo, utilización del permiso de cuidado del bebé lactante etc.).

Vigilar que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales, económicas y psicosociales.

Permiso retribuido por el tiempo indispensable para los trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, así como las gestiones previas a las adopciones, preavisándolo con al menos 72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de 24 horas anuales.

Los trabajadores y las trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. Igual preferencia para fijar la fecha de disfrute de las vacaciones, tendrán las personas trabajadoras que tengan personas a su cargo con alguna de las enfermedades graves definidas en el RD 1148/2011.

Asimismo, las personas afectadas por cualquiera de las anteriores circunstancias podrán solicitar la adaptación de jornada y la empresa atenderá dicha solicitud siempre y cuando se encuentre dentro de la jornada y horario establecidos en el centro de trabajo y sea compatible con la actividad productiva y organizativa del citado centro de trabajo.

En los supuestos de hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (o el permiso mejorado que en su caso contemple el convenio que resulte de aplicación); a elección de la persona trabajadora, podrá ser disfrutado dicho permiso, inmediatamente después del hecho causante, o dentro de los 15 días naturales siguientes al mismo, mientras subsista la situación de hospitalización no ambulatoria y previa justificación.

La acumulación del permiso del cuidado del bebé lactante se podrá hacer en jornadas completas de 15 días laborables, salvo mejora en el convenio de aplicación.

En relación con la suspensión del contrato por maternidad y paternidad prevista en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras podrán solicitar y tendrán derecho al disfrute de la maternidad o paternidad a tiempo parcial, en los términos previstos en la legislación vigente. A tal efecto, la empresa se compromete a, previa solicitud, firmar un acuerdo para el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad o paternidad, permitiendo el disfrute ininterrumpido o el disfrute en un máximo de tres fracciones o periodos. El acuerdo podrá celebrarse al inicio del descanso de maternidad o paternidad o en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de descanso o sólo a parte de este.

Las reuniones de trabajo se desarrollarán durante la jornada ordinaria, excepto aquellas que se realicen con países que tengan distinto huso horario con España o cuando existan necesidades que así lo requieran.

Promover, siempre que sea posible, la flexibilidad de horarios para mejorar la conciliación de la vida personal y profesional.

La empresa valorará, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, las solicitudes que reciba por parte de la plantilla de reubicación o cambio de centro por motivos de conciliación

Las personas trabajadoras en las que concurran las causas para pedir reducción de jornada por cuidado de hijo establecida en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar pasar a un contrato a tiempo parcial reduciendo la jornada en media hora diaria hasta el límite legal, teniendo la posibilidad de volver a tiempo completo previa solicitud con al menos un mes de antelación. La empresa informará a las personas que soliciten el cambio de contrato a tiempo parcial, de las condiciones de este tipo de contrato.

En las excedencias reguladas en el art 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, por cuidado de hijo o para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida; las personas trabajadoras tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo durante los primeros 18 meses.

Las trabajadoras y trabajadores, de común acuerdo con la empresa, podrán solicitar la suspensión del contrato de trabajo prevista en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores para el cuidado de menores de tres a doce años.

Permiso retribuido de hasta 4 días para acompañar a consulta médica a menores y dependientes, cuando no sea posible acudir a consulta fuera del horario laboral, con justificante médico, así como para atender situaciones que exijan su presencia en requerimientos del colegio u otros similares debidamente justificados, (acudir a la asistenta social etc.) para aquellas personas con descendientes de primer grado menores de 16 años o familiares mayores dependientes, preavisando con al menos con 72 horas de antelación, siempre que sea posible, y siempre que queden cubiertas las necesidades del centro de trabajo.

Si el solicitante de la reducción de jornada por cuidado de hijo menor de doce años o de una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida fuese un trabajador (hombre) y redujese jornada en porcentaje mayor de un octavo con tal motivo, tendrá derecho a un día de permiso retribuido debiendo acumularlo al periodo de vacaciones.

Tanto en los centros de trabajo de oficinas como en los centros productivos se adoptarán medidas, que permitan que el trabajador o trabajadora puedan, dentro de la jornada de trabajo habitual establecida en el centro, adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación legalmente previsto, a la vez que posibilita a la persona trabajadora poder limitar, o incluso evitar, las reducciones de jornada.

Se facilitará, en la medida de lo posible, habilitar un espacio de lactancia habilitado para la extracción de leche materna en las oficinas de la empresa o en aquellos centros de trabajo cuyas condiciones lo permitan.

Indicadores

Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa. Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.

Informar anualmente de la difusión dada de las medidas de conciliación existentes, así como de los avances en dicha materia.

Informar anualmente del número de solicitudes de reducción o adaptación de jornada u otros permisos de conciliación, desagregado por sexo. Finalmente, se informará de las dificultades encontradas para la concesión de estas.

Informar del número de excedencias, desagregada por sexo, por cuidado de un menor o dependiente.

Informar anualmente a la comisión negociadora de los aspectos que tengan que ver con la conciliación y corresponsabilidad y con las medidas previstas a este respecto en el Plan de Igualdad en las evaluaciones de riesgos psicosociales u otros métodos de diagnóstico llevados a cabo por la empresa.

Información anual del número de acciones de sensibilización o campañas realizadas respecto a las medidas expuestas en este capítulo.

Infrarrepresentación femenina

Objetivos

Promover la incorporación de la mujer en aquellos puestos y grupos profesionales donde se ha detectado en el diagnóstico que existe infrarrepresentación femenina, especialmente cuando se encuentre por debajo de la media de mujeres en la empresa. (objetivo 2 acceso al empleo).

Promover acciones formativas específicas para mujeres, y así facilitar su posible promoción a puestos de responsabilidad y a funciones o niveles donde se encuentren infrarrepresentadas (objetivo 2 formación).

Formar a las mujeres que evidencien potencial para que puedan optar a la promoción profesional a puestos de trabajo en los que la mujer se encuentre infrarrepresentada (objetivo 2 promoción profesional).

Mejorar el conocimiento de las titulaciones académicas de la plantilla con el fin de que se puedan identificar los perfiles para la promoción a puestos en los que la mujer se encuentre infrarrepresentada. (objetivo 4 promoción profesional).

Medidas

Se intentará facilitar la incorporación de mujeres frente a hombres en igualdad de condiciones y competencias profesionales para reducir la infrarrepresentación femenina. (medida 6 acceso al empleo)

Establecer acciones formativas (internamente o a través de colaboraciones con universidades, centros formativos de grado medio superior), dentro del plan de formación que faciliten el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad o que permitan favorecer la promoción a puestos en los que la mujer se encuentre infrarrepresentada. (medida 3 formación)

Favorecer, en igualdad de condiciones y competencias profesionales requeridas para el puesto, la promoción del género menos representado en los puestos a cubrir por movilidad interna.

Formar a las mujeres que evidencien potencial para que puedan optar a la promoción profesional a puestos de trabajo en los que la mujer se encuentre infrarrepresentada. (medida 2 promoción profesional).

Indicador

Informar anualmente sobre las actuaciones realizadas para incrementar la presencia de mujeres en los puestos que se encuentran infrarrepresentadas. (indicador 8 acceso al empleo)

Prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Objetivos

Dar difusión al “Protocolo para la prevención y erradicación del acoso” del Grupo FCC y a las medidas complementarias del presente Plan.

Con el fin de prevenir el acoso sexual o por razón de sexo, se establecerán y difundirán, en el ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad, las siguientes medidas de prevención específicas acordadas en el presente plan:

Medidas

Medidas preventivas, de información y sensibilización:

Se difundirá tanto el citado Protocolo para la prevención y erradicación del acoso del Grupo FCC, como las medidas específicas acordadas en el presente Plan de Igualdad, respecto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, de forma que todas las empleadas y los empleados conozcan su contenido y los canales de denuncia existentes.

Promover acciones formativas e informativas de sensibilización para toda la plantilla sobre todo tipo de acoso (incluido el acoso sexual y por razón de sexo), así como de los principios y valores que deben respetarse en la Empresa y de las conductas no toleradas.

Asimismo, la formación antes citada se dará especialmente a mandos, así como a personal técnico que gestionen equipos.

Eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., con contenido sexista y estereotipado de mujeres y hombres. Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización a través de charlas, jornadas, folletos, material informativo.

Las personas que instruyan procedimientos de investigación informarán a las partes intervinientes en el proceso de las garantías de dicho proceso.

Cuando se produzca una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo se informará a la Comisión de Seguimiento de la resolución final, así como el alcance de la misma.

Formar a las personas integrantes de la comisión de seguridad y salud laboral, así como de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, en materia acoso sexual y por razón de sexo.

Incluir en el plan de acogida del personal la información sobre la prevención del acoso.

Posibilidad de adoptar medidas cautelares durante la tramitación del expediente de investigación de acoso sexual:

Especialmente en aquellos casos en los que las personas denunciantes y las personas denunciadas trabajen en el mismo centro de trabajo, y cuando el Comité de Cumplimiento y las personas responsables de realizar las investigaciones aprecien algún indicio de acoso sexual, la empresa dará preferencia a la persona denunciante para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro centro, siempre que sea posible.

Creación de un Equipo de atención al acoso sexual y por razón de sexo:

Dada la especificidad de estos tipos de acoso, así como la necesidad de garantizar la confidencialidad y sigilo, dentro de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se creará una Comisión Reducida denominada "Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo" que estará compuesta por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de género a las que se les formará de no tener esta formación.

Dicho "Equipo de atención al Acoso Sexual o por Razón de Sexo" será paritario, y estará integrado por dos personas por parte de cada representación (parte social y parte empresarial).

Dichas personas serán propuestas por cada una de las partes y designadas de común acuerdo entre éstas, y se comprometerán expresamente a guardar el máximo sigilo y confidencialidad. En todo caso, la información que se facilite lo será de forma anonimizada y se referirá al número que se asigne a cada expediente a fin de salvaguardar la confidencialidad y la intimidad de las personas implicadas.

El citado Equipo de Atención tendrá las siguientes funciones:

Recibir información al inicio de la apertura del expediente de investigación, de la incoación de la denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, informando de la localidad en la que se haya producido la denuncia. Igualmente se informará acerca de si el expediente incoado lo ha sido en virtud de denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo.

Ser informado de las medidas cautelares adoptadas, en su caso, durante la fase de investigación.

Ser informado, dentro de los quince días siguientes a la finalización del expediente del resultado de la investigación, así como, en su caso, de las medidas propuestas.

Se informará de las medidas adoptadas, así como de la evolución posterior de dicho proceso cuando realmente se constate la existencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Indicadores

La empresa informará anualmente acerca de las acciones de sensibilización y campañas llevadas a cabo en la materia, así como el contenido y alcance de las mismas.

A los efectos de información a la Comisión de Seguimiento y dada la especial sensibilidad de la materia y la imprescindible garantía de confidencialidad, la información indicada en el punto 4 anteriormente citado se facilitará a través del Equipo de atención al acoso sexual o por razón de sexo, garantizando en todo caso la confidencialidad y el anonimato de las personas implicadas.

La empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento, cuando se incoe algún expediente por denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo, y al menos una vez al año de:

Información respecto a la difusión del Protocolo de acoso laboral y medios utilizados para ello.

Número de denuncias presentadas.

Número de denuncias tramitadas y resultado de las mismas y medidas sancionadoras, preventivas o correctoras adoptadas (incluidas, en su caso las medidas cautelares que se hubieran podido adoptar).

Protección de las víctimas de violencia de género QUE PRESTEN SERVICIOS EN LA EMPRESA

Las medidas contempladas en este capítulo serán de aplicación a las mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género de conformidad con la normativa establecida al efecto.

OBJETIVOS

Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.

Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004.

Medidas:

Derecho a la reducción de la jornada laboral con disminución proporcional del salario. La concreción horaria corresponderá a la trabajadora dentro de la jornada ordinaria establecida en el centro de trabajo.

La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga, dentro de la jornada laboral de su puesto y centro de trabajo, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo.

Derecho preferente al cambio de centro de trabajo con reserva del puesto de trabajo durante doce meses. La empresa analizará la petición y las posibilidades de cambio de centro y dará respuesta a la solicitud dentro del mes siguiente a efectuarse la misma.

En los casos de traslado de centro de trabajo (movilidad geográfica) que suponga un cambio de residencia de una trabajadora víctima de la violencia de género, la Empresa abonará a la trabajadora los gastos de mudanza de hasta 1.500 euros. En los casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género que por su condición de víctima extinga la relación laboral, la empresa abonará los gastos de mudanza dentro del territorio nacional. En ambos casos se valorarán al menos dos presupuestos.

Permiso retribuido de 3 días laborables en el caso de traslado a otro centro de trabajo, con cambio de residencia, motivado por la condición de víctima de violencia de género.

En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo y suspender su relación laboral como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 2 años. La mencionada suspensión dará derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Las faltas de asistencia o puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se entenderán justificadas, a partir del primer incidente relacionado con la violencia de género, sin perjuicio de la obligación de la trabajadora de acreditarlo, dentro del plazo de una semana siguiente a la falta de asistencia o ausencia.

Cuando la trabajadora se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por su condición de víctima de violencia de género, y no sea posible recolocarla, la empresa se obliga y compromete a entregar a la trabajadora un certificado, haciendo constar el período trabajado y el trabajo desempeñado. La empresa favorecerá la búsqueda de empleo o inserción laboral de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras existentes en la empresa.

Realizar una campaña o acto especial el día internacional de la violencia de género (25N).

En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la solicitud de cambio realizada por la mujer víctima de violencia de género.

En casos acreditados de violencia de género, podrán flexibilizarse los criterios de concesión de anticipos a favor de dichas trabajadoras, para atender situaciones de necesidad. La empresa valorará la concesión de un anticipo de hasta 6000 euros en total, aunque no se hayan devengado las cantidades correspondientes.

Difusión de campañas de sensibilización contra la violencia de género a través de la página web de la empresa, la intranet corporativa, y otros canales de comunicación, al menos una vez al año.

Suscripción o renovación de compromisos con la Administración (Ministerio de Igualdad o Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) o con Fundaciones u otras entidades, sobre sensibilización y lucha contra la violencia de género.

Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, siempre que se justifiquen y por el tiempo imprescindible para hacer el trámite que corresponda.

La empresa se compromete a que en la ejecución de todas las medidas aquí acordadas se asegure la confidencialidad de la víctima.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del período vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

Indicadores

Número de trabajadoras acogidas a cada una de las medidas anteriores.

Número de mujeres víctimas de violencia de género en la empresa.

Información sobre el contenido y alcance de las campañas de sensibilización contra la violencia de género.

Comunicación y sensibilización

Objetivos

Transmitir y sensibilizar a toda la plantilla en una cultura de respeto e igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Asimismo, la empresa incorporará la cultura de igualdad de oportunidades en las reuniones de la empresa.

Informar y sensibilizar a toda la plantilla y en especial a quienes tengan personal a su cargo, respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en materias como el acoso, el lenguaje no sexista, alternativas de conciliación y corresponsabilidad y difusión del Plan de Igualdad.

Mejorar la imagen corporativa y la difusión externa, publicando y dando visibilidad a los avances en materia de Igualdad y participación en compromisos relacionados con la mujer (lucha contra la violencia de género, etc.)

Medidas

Utilizar los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tableros de anuncios, intranet, y trípticos informativos sobre igualdad etc. para difundir de forma activa el plan de igualdad.

Introducir en las reuniones de la empresa, de forma activa, el tema de la igualdad de oportunidades.

Se hará un uso del lenguaje y la imagen no sexistas en todos los documentos oficiales de la empresa, tableros, publicidad, y cualquier comunicado de la misma.

Difundir entre el personal de dirección y mandos intermedios las medidas de igualdad, para sensibilizarles sobre las mismas.

Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad.

Dar visibilidad a la participación de la mujer en puestos de responsabilidad a través de los medios de comunicación con los que cuenta la empresa.

Realizar campañas específicas sobre días internacionales de celebración en materia de igualdad como el día internacional de la mujer, el día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer, etc.

Elaborar folletos informativos que recojan las medidas en igualdad.

Fomentar el lenguaje inclusivo, al menos una vez al año.

Difusión del plan de igualdad a toda la plantilla, mediante una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad.

Indicadores

La empresa informará sobre las acciones de comunicación, (informativas y de sensibilización) realizadas para la difusión del plan de igualdad y fechas en que se ha realizado y personal al que se ha dirigido.

La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre las acciones realizadas para el fomento del lenguaje no sexista, incluyendo el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo.

La empresa informará a la Comisión de Seguimiento de las acciones realizadas y fecha de realización para la sensibilización a directores y mandos en materia de igualdad.

La empresa informará de los medios empleados para trasladar a las empresas colaboradoras y subcontratistas el compromiso con la igualdad de oportunidades.

La empresa informará a la Comisión de Seguimiento de las acciones realizadas y fecha de realización para la visibilización de mujeres en puestos de responsabilidad.

VI. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Con carácter general, las medidas del presente Plan de Igualdad comenzarán a implantarse según las acciones de seguimiento, indicadores, recursos, plazos indicados y desde la fecha de firma del documento, pudiendo en algunos casos haberse iniciado con carácter previo a la misma.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, las partes acuerdan la elaboración de un cronograma en el cual se establecerá el calendario temporal de actuaciones respecto a todas y cada una de las medidas acordadas en el presente plan. Además, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una

de ellas, del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de evaluación del plan con carácter anual.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

En cuanto al cronograma se acuerda que el mismo responda a la misma estructura:

En el cronograma se contendrán todas y cada una de las medidas vigentes, agrupadas por áreas de actuación con la misma sistemática y orden en el que aparecen en el Plan de Igualdad.

Por otra parte, en cuanto al calendario y planificación temporal respecto a la ejecución de las medidas contempladas en el presente Plan, se acuerda planificar por años y trimestres.

A efectos de efectuar dicha planificación de acciones, se deja expresa constancia de que muchas de las medidas acordadas son de ejecución continuada, desde el inicio hasta el final de la vigencia del plan. Respecto a aquellas otras medidas cuya ejecución no coincide con la entrada en vigor del plan, se hará constar en el calendario de actuación o cronograma el inicio previsto de las mismas expresando la programación anual y por trimestres.

| *El sombreado significa que la medida es de acción continua. Se marca con un "X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| ACCESO AL EMPLEO | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en todo el proceso de selección y contratación, así como a las personas que participan en la toma de decisiones en esta materia | RRHH/Selección y Formación | | x | | | | | | | | x | | | | | | |
| Comprobación periódica de que las ofertas de empleo estén redactadas en un lenguaje inclusivo y no sexista eliminando estereotipos de género y que en las mismas se | RRHH/Selección | x | | | | | x | | | | x | | | | | x | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|---|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| haga constar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Establecer acuerdos de colaboración con asociaciones, fundaciones y otro tipo de entidades que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión social. | | | | x | | | | | | | | | | | | | |
| Seguir realizando las entrevistas atendiendo exclusivamente a cuestiones curriculares, omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas no relevantes para el proceso de selección. | RRHH/Formación | x | | | | x | | | | x | | | | x | | | |
| Hacer seguimiento a las bajas voluntarias que se produzcan, con el fin de analizar los motivos de estas. | RRHH | x | | | | x | | | | x | | | | x | | | |
| Se intentará facilitar la incorporación de mujeres frente a hombres, en igualdad de condiciones y competencias profesionales en aquellas posiciones en donde exista infrarrepresentación femenina. | RRHH/ Selección | x | | | | x | | | | x | | | | x | | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un "X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|---|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| FORMACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido al personal de la empresa, al menos 2 a lo largo de la vigencia del Plan. | RRHH/Formación | | x | | | | | | | | | | | | | x | |
| Difusión del plan de igualdad a toda la plantilla, mediante una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad, utilizando todos los medios necesarios. | RRHH | x | | | | | | | | x | | | | | | | |
| Establecer acciones formativas (internamente o a través de colaboraciones con universidades, centros formativos de grado medio superior), dentro del plan de formación que faciliten el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad o que permitan favorecer la promoción a puestos en los que la mujer se encuentre infrarrepresentada. | RRHH/Formación | | | | x | | | | x | | | | | x | | | x |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|--|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| Realizar cursos o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigido al personal de Recursos Humanos de la empresa. En este sentido se realizará al menos una acción durante vigente del plan. | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| La formación presencial interna se realizará preferentemente dentro del horario laboral. Se favorecerá que la formación semipresencial o a distancia se realice dentro del horario laboral. En la medida de lo posible, se facilitará el acceso a formación al personal con medidas de conciliación. | | | | | | X | | | | X | | | | | X | | |
| Se impartirá formación específica tanto para el puesto, a aquellas personas que se reincorporen al trabajo tras una ausencia prolongada por excedencia por cuidado de menor o familiar. | | | | | | X | | | | X | | | | | X | | |
| Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su ejecución y la participación por tipo de | RRHH | | | | | X | | | | X | | | | | X | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un "X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|--|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| cursos desagregado por sexo | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PROMOCIÓN PROFESIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seguir difundiendo las vacantes mediante su inclusión en el portal de movilidad interna del grupo FCC. | RRHH | | | | | X | | | | X | | | | X | | | |
| Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, conocimientos y experiencia requeridos para el puesto, la promoción del género menos representado en las vacantes a cubrir por movilidad interna. | | | | | | X | | | | X | | | | X | | | |
| Garantizar que el ejercicio de derechos de conciliación no suponga un obstáculo para la participación en los procesos de movilidad interna y en los programas formativos. | | | | | | X | | | | X | | | | X | | | |
| Realizar acciones dirigidas a que la plantilla actualice la información acerca de sus titulaciones académicas y perfiles profesionales con el fin de que la empresa tenga un conocimiento real y actual de las mismas. | | | X | | | | | | | | | | | | X | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un "X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|--|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La empresa revisará el sistema de clasificación profesional en la empresa y sus niveles funcionales con perspectiva de género, de manera que se garanticen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. | RRHH | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| En los Convenios colectivos de sector en los que la Empresa tenga presencia, se promoverá un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género. | | | | | | X | | | | X | | | | | X | | |
| CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A) CONDICIONES DE TRABAJO (SALUD LABORAL) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Informar de las altas y bajas del personal subrogado y comprobación del impacto que representa en las condiciones de trabajo. | RRHH | X | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de | RRHH/ Departamento de Seguridad y Salud | X | | | | | X | | | | X | | | | X | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|---|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| Emergencia, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a toda la plantilla (tanto los psicosociales, como los relacionados con la salud, maternidad y lactancia) | | x | | | | x | | | | x | | | | x | | | |
| La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas. | | x | | | | x | | | | x | | | | x | | | |
| Se analizarán, cuando proceda, por parte del Comité de Seguridad y | | x | | | | x | | | | x | | | | x | | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X " en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|--|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| Salud laboral, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Contemplará obligatoriamente: coordinación con las contratas y subcontratas que actúen en el centro de trabajo; criterios para la evaluación de riesgos; tareas y puestos de trabajo con riesgo y exentos de riesgo; procedimiento para el cambio de puesto de trabajo cuando ello sea preciso en función del estado de salud y de las prescripciones médicas; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencia por riesgo durante el embarazo y lactancia natural; y mecanismos de | | X | | | | | | | | | | | | | | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|--|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| evaluación y redefinición del protocolo. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad salud y bienestar. | | x | | | | x | | | | x | | | | | x | | |
| El contrato de trabajo podrá suspenderse por mutuo acuerdo de las partes, empresa y persona trabajadora, según se establece en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores | | x | | | | x | | | | x | | | | | | | |
| B) AUDITORIA RETRIBUTIVA | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RETRIBUCIÓN-AUDITORIA RETRIBUTIVA | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A los dos años de vigencia del Plan de Igualdad, la empresa realizará una auditoria retributiva, por niveles funcionales y convenios sectoriales de aplicación, al objeto de comprobar si existen o no | RRHH | | | | | | | | | x | | | | | | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un "X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|--|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| diferencias sustanciales y objetivamente no justificables. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La empresa informará de la auditoria retributiva anteriormente citada con el fin de que la Comisión de Seguimiento valore que esas diferencias sustanciales no justificadas sean analizadas por un grupo de trabajo reducido cuyos integrantes serán elegidos de entre los miembros de la citada Comisión. | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| En el citado grupo de trabajo se analizarán las diferencias retributivas sustanciales no justificadas, así como los niveles funcionales en donde se produzcan. Asimismo, si fuese necesario, se podrá analizar un mayor desglose de esos niveles funcionales | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| En el caso de detectarse alguna diferencia sustancial no justificada, la empresa informará a la Comisión de Seguimiento de las acciones correctoras que se podrían adoptar al respecto, en caso | | X | | | | X | | | | X | | | | | X | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | |
|---|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | |
| Vigilar que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales, económicas y psicosociales. | | | | | X | | | | | X | | | | | X | | | |
| Permiso retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, así como las gestiones previas a las adopciones, preavisándolo con al menos 72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de 24 horas anuales. | | | | | X | | | | | X | | | | | X | | | |
| Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la | | | | | X | | | | | X | | | | | X | | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un "X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | |
|---|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | |
| dentro de los 15 días naturales siguientes al mismo , mientras subsista la situación de hospitalización no ambulatoria y previa justificación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La acumulación del permiso del cuidado del bebé lactante se podrá hacer en jornadas completas de 15 días laborables, salvo mejora en el convenio de aplicación. | | | | | X | | | | X | | | | | X | | | | |
| En relación con la suspensión del contrato por maternidad y paternidad prevista en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras y trabajadores podrán solicitar y tendrán derecho al disfrute de la maternidad o paternidad a tiempo parcial, en los términos previstos en la legislación vigente. A tal efecto, la empresa se compromete a, previa solicitud, firmar un acuerdo para el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad o paternidad, permitiendo el disfrute ininterrumpido o el disfrute en un máximo de tres | | | | | X | | | | X | | | | | X | | | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|---|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| fracciones o periodos. El acuerdo podrá celebrarse al inicio del descanso de maternidad o paternidad o en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de descanso o sólo a parte de este. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Las reuniones de trabajo se desarrollarán durante la jornada ordinaria, excepto aquellas que se realicen con países que tengan distinto huso horario con España o cuando existan necesidades que así lo requieran. | | | | | | X | | | | X | | | | X | | | |
| Promover, siempre que sea posible la flexibilidad de horarios, para mejorar la conciliación de la vida personal y profesional | | | | | | X | | | | X | | | | X | | | |
| La empresa valorará las solicitudes que reciba por parte de la plantilla de reubicación o cambio de centro por motivos de conciliación; cuando ello sea posible, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la empresa | | | | | | X | | | | X | | | | X | | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un "X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|--|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| La persona trabajadora en la que concurran las causas para pedir reducción de jornada por cuidado de hijo establecida en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar pasar a un contrato a tiempo parcial reduciendo la jornada en media hora diaria hasta el límite legal, teniendo la posibilidad de volver a tiempo completo previa solicitud con al menos un mes de antelación. La empresa informará a las personas que soliciten el cambio de contrato a tiempo parcial, de las condiciones de este tipo de contrato. | | | | | | x | | | | x | | | | x | | | |
| En las excedencias reguladas en el art 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, por cuidado de hijo o para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida; tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo | | | | | | x | | | | x | | | | x | | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|---|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| durante los primeros 18 meses. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Las trabajadoras y trabajadores, de común acuerdo con la empresa, podrán solicitar la suspensión del contrato de trabajo prevista en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores para el cuidado de menores de tres a doce años | | | | | X | | | | | X | | | | X | | | |
| Permiso retribuido de hasta 4 días para acompañar a consulta médica a menores y dependientes, cuando no sea posible acudir a consulta fuera del horario laboral, con justificante médico, así como para atender situaciones que exijan su presencia en requerimientos del colegio u otros similares debidamente justificados, (acudir a la asistenta social etc.) para aquellas personas con descendientes de primer grado menores de 16 años o familiares mayores dependientes, preavisando con al menos con 72 horas de | | | | | X | | | | | X | | | | X | | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|---|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| antelación, siempre que sea posible, y siempre que queden cubiertas las necesidades del centro de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Si el solicitante de la reducción de jornada por cuidado de hijo menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida fuese un trabajador (hombre) y redujese jornada en porcentaje mayor de un octavo con tal motivo, tendrá derecho a un día de permiso retribuido debiendo acumularlo al periodo de vacaciones. | | | | | | x | | | | x | | | | | x | | |
| Tanto en los centros de trabajo de oficinas como en los centros productivos se adoptarán medidas que permitan que el trabajador o trabajadora puedan, dentro de la jornada de trabajo habitual establecida en el centro, adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación legalmente previsto, a la vez que | | | | | | x | | | | x | | | | | x | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|--|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| posibilita a la persona trabajadora poder limitar, o incluso evitar, las reducciones de jornada. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Se facilitará, en la medida de lo posible, habilitar un espacio de lactancia habilitado para extracción de leche materna en las oficinas de la empresa o en aquellos centros de trabajo cuyas condiciones lo permitan. | | | | | | x | | | | x | | | | x | | | |
| INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Se intentará facilitar la incorporación de mujeres frente a hombres, en igualdad de condiciones y competencias profesionales en aquellas posiciones en donde exista infrarrepresentación femenina. | RRHH/ Selección | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| Establecer acciones formativas (internamente o a través de colaboraciones con universidades, centros formativos de grado medio superior), dentro del plan de formación que faciliten el acceso de mujeres a puestos de | RRHH/ Formación | | | | | | | | x | | | | x | | | | x |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un "X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | |
|--|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | |
| responsabilidad o que permitan favorecer la promoción a puestos en los que la mujer se encuentre infrarrepresentada | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Favorecer, en igualdad de condiciones y competencias profesionales requeridas para el puesto, la promoción del género menos representado en los puestos a cubrir por movilidad interna | RRHH | | | | X | | | | | X | | | | | X | | | X |
| Formar a las mujeres que evidencien potencial para que puedan optar a la promoción profesional a puestos de trabajo en los que la mujer se encuentre infrarrepresentada | RRHH/ Formación | | | | X | | | | | X | | | | | X | | | X |
| PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Se difundirá tanto el citado Protocolo para la prevención y erradicación del acoso del Grupo FCC, como las medidas específicas acordadas en el presente Plan de Igualdad, respecto a la prevención del acoso sexual y por razón de | RRHH/ Departamento de Comunicación | | | | X | | | | | | | | | | X | | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|--|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| investigación informarán a las partes intervinientes en el proceso de las garantías de dicho proceso. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cuando se produzca una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo se informará a la Comisión de Seguimiento de la resolución final así como el alcance de la misma. | RRHH | | | | | x | | | | | x | | | | | x | |
| Formar a las personas integrantes de la comisión de seguridad y salud laboral, así como de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, en materia acoso sexual y por razón de sexo. | RRHH/ Formación | | | | x | | | | | | | | | | | x | |
| Incluir en el plan de acogida del personal la información sobre la prevención del acoso. | RRHH/ Departamento de Seguridad y Salud | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Derecho a la reducción de la jornada laboral con disminución proporcional del salario. La concreción | RRHH | | | | | x | | | | | x | | | | | x | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|---|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| horaria corresponderá a la trabajadora dentro de la jornada ordinaria establecida en el centro de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga, dentro de la jornada laboral de su puesto y centro de trabajo, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo. | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| Derecho preferente al cambio de centro de trabajo con reserva del puesto de trabajo durante doce meses. La empresa analizará la petición y las posibilidades de cambio de centro y dará respuesta a la solicitud dentro del mes siguiente a efectuarse la misma. | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |
| En los casos de traslado de centro de trabajo (movilidad geográfica) que suponga un cambio de residencia de una trabajadora víctima de la violencia de género, la | | | | | | | X | | | | X | | | | X | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un "X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|--|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| Empresa abonará a la trabajadora los gastos de mudanza de hasta 1.500 euros. En los casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género que por su condición de víctima extinga la relación laboral, la empresa abonará los gastos de mudanza dentro del territorio nacional. En ambos casos se valorarán al menos dos presupuestos. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Permiso retribuido de 3 días laborables en el caso de traslado a otro centro de trabajo, con cambio de residencia, motivado por la condición de víctima de violencia de género. | | | | | | X | | | | X | | | | X | | | |
| En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo y suspender su relación laboral como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho | | | | | | X | | | | X | | | | X | | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|---|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| de protección de la víctima requiriéndose la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 2 años. La mencionada suspensión dará derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Las faltas de asistencia o puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se entenderán justificadas, a partir del primer incidente relacionado con la violencia de género, sin perjuicio de la obligación de la trabajadora de acreditarlo, dentro del plazo de una semana siguiente a la falta de asistencia o ausencia. | | | | | | | X | | | | | X | | | | X | |
| Cuando la trabajadora se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por su condición de víctima de violencia de género, y no sea posible recolocarla, la empresa se obliga y compromete a entregar a la trabajadora | | | | | | | X | | | | | X | | | | X | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|---|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| un certificado, haciendo constar el período trabajado y el trabajo desempeñado. La empresa favorecerá la búsqueda de empleo o inserción laboral de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras existentes en la empresa. | RRHH/ Departamento de Comunicación | | | | | x | | | | x | | | | x | | | |
| Realizar una campaña o acto especial el día internacional de la violencia de género (25N). | | | | | x | | | | x | | | | | | | | x |
| En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la solicitud de cambio realizada por la mujer | RRHH | | | | | x | | | | x | | | | x | | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|--|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| víctima de violencia de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| En casos acreditados de violencia de género, podrán flexibilizarse los criterios de concesión de anticipos a favor de dichas trabajadoras, para atender situaciones de necesidad. la empresa valorará la concesión de un anticipo de hasta 6000 euros en total, aunque no se hayan devengado las cantidades correspondientes | | | | | | x | | | | x | | | | x | | | |
| Difusión de campañas de sensibilización contra la violencia de género a través de la página web de la empresa, la intranet corporativa, y otros canales de comunicación, al menos una vez al año | RRHH/Departamento de Comunicación | | | | x | | | | | x | | | | x | | | x |
| Suscripción o renovación de compromisos con la Administración (Ministerio de Igualdad o Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) o con Fundaciones u otras entidades, -sobre sensibilización y lucha contra la violencia de género. | RRHH | | | | | x | | | | | | | | x | | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | | | | | | | | |
|--|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|--|--|---|--|--|--|--|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | | | | | | | | |
| Suscripción o renovación de compromisos con la Administración (Ministerio de Igualdad o Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) o con Fundaciones u otras entidades, sobre sensibilización y lucha contra la violencia de género. | | | | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | X | | | | |
| Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, siempre que se justifiquen y por el tiempo imprescindible para hacer el trámite que corresponda. | | | | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | X | | | | |
| La empresa se compromete a que en la ejecución de todas las medidas aquí acordadas se asegure la confidencialidad de la víctima. | | | | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | X | | | | |
| Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del período vacacional en unas fechas | | | | | | | X | | | | | | X | | | | | | | | X | | | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|---|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Utilizar los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tablones de anuncios, intranet, etc. para difundir de forma activa el plan de igualdad y trípticos informativos sobre igualdad. | Departamento de Comunicación | | | | | x | | | | x | | | | x | | | |
| Introducir en las reuniones de la empresa, de forma activa, el tema de la igualdad de oportunidades . | | | | | | x | | | | x | | | | x | | | |
| Se hará un uso del lenguaje y la imagen no sexista en todos los documentos oficiales de la empresa, tablones, publicidad, y cualquier comunicado de la misma. | | | | | | | x | | | | x | | | | x | | |
| Difundir entre el personal de dirección y mandos intermedios las medidas de igualdad, para | | | x | | | | | | | | x | | | | | | |

*El sombreado significa que la medida es de acción continua.

Se marca con un " X" en los trimestres en los que se hace comprobación de control de las acciones continuadas y/o en los que se facilita evidencia a la comisión.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | |
|--|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | | | |

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que 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.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

A tal fin, se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, órgano de carácter paritario, responsable de realizar el seguimiento evaluación de la implantación efectiva del mismo

Composición de la comisión paritaria de seguimiento del Plan de Igualdad

La Comisión estará compuesta por un máximo de 8 miembros: hasta 2 por cada sindicato y hasta 2 por la representación legal de la plantilla y entre 2 y 4 nombrados por la Empresa, sin perjuicio de que, para la adopción de acuerdos, el valor de los votos de los miembros designados por la empresa será equivalente al de la representación de la parte social en su conjunto, con independencia del número de personas que integren una u otra representación, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones, empresarial y sindical. Asimismo, ambas partes podrán contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

La Comisión estará compuesta por las personas que se indican a continuación:

Por la parte social:

Por UGT- FICA: D^a. Elena Martínez Vidal

Por CC. OO. Industria: D. Alberto Arévalo Sánchez

Por la representación legal de las personas trabajadoras, las siguientes personas:

Maria Sinaita Ruez Marquina (RLT-UGT)

Isabel Maria Garcia Gonzalez (RLT-CC.OO)

Por la representación de la Empresa:

Sergio Peña Duran

Carmen Mayor Igartua

Alicia Morante Muñoz

Sonia Serrano Batanero

Sustituciones: Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas cuando alguna de las partes legitimadas así lo estime oportuno.

La parte legitimada comunicará al resto de la Comisión de Seguimiento la sustitución con un plazo de 15 días de antelación, salvo caso de fuerza mayor. Dicha sustitución se reflejará en acta. Se podrán nombrar suplentes por cada organización representada.

REUNIONES Y ACTAS

REUNIONES

Tras la firma del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria semestralmente, siendo la anual obligatoria, o pudiéndose convocar de forma extraordinaria por cualquiera de las partes.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de Igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Las reuniones ordinarias podrán ser presenciales, o realizarse telemáticamente o de forma mixta cuando sea preciso.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito, para tratar los temas excepcionales que surjan durante el transcurso de la vigencia del plan.

ACTAS

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, de los acuerdos y desacuerdos.

CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

Funciones

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, para la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad tendrá las siguientes funciones:

Promover el principio de igualdad y no discriminación.

Acordar con la Dirección de la compañía el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Ser informada de la evolución del Plan, según el cronograma fijado.

Ser informada anualmente del contenido de las ofertas de empleo publicadas por la empresa, así como sobre las personas candidatas presentes en la terna final y las finalmente seleccionadas.

Ser informada anualmente de las promociones.

Ser informada anualmente de las acciones correctoras adoptadas en materia de brecha salarial.

Recibir el informe intermedio (una vez transcurridos los dos primeros años de vigencia del plan) y el informe final de ejecución del presente Plan de Igualdad. Ambos informes reflejarán el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.

Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.

Identificar ámbitos prioritarios de actuación, con la posibilidad de adaptar y flexibilizar las medidas del Plan para el cumplimiento de sus objetivos.

Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.

Estudiar y analizar la evaluación de la presencia de las mujeres en la compañía y de los objetivos y medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.

Participación de forma activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.

Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

VIII. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS

Tal y como establece el artículo 8 g) del RD 901/2020, de 13 de octubre, a continuación, pasamos a identificar los medios para el desarrollo del Plan de Igualdad.

La empresa se compromete expresamente a poner a disposición los recursos materiales y humanos necesarios para poder llevar a cabo la implantación efectiva del presente Plan de Igualdad, así como su seguimiento y evaluación.

Asimismo, informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de los medios materiales y humanos empleados y puestos a disposición en la ejecución del Plan de Igualdad y en su caso, de las dificultades encontradas para la realización de las acciones planificadas.

En cuanto a los medios humanos, los diferentes departamentos de la empresa (Dpto. de personal, de comunicación, de formación, de selección, de producción, de RRHH, de prevención de riesgos, etc.) trabajan de manera conjunta y transversal en las diferentes áreas que engloba el plan de igualdad.

Respecto a los medios materiales, la empresa pondrá a disposición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

El uso de una sala adecuada para reunirse o en su defecto, para las reuniones telemáticas, se compromete a convocar de forma telemática, a través de aplicaciones como "Teams", "zoom" o similar.

Facilitar el material preciso para el mejor desarrollo de las reuniones presenciales (papel, material de escritorio, teléfono, fotocopiadora...).

Los miembros de la parte social de la Comisión de Seguimiento, así como las personas que les asesoren y que formen parte de la plantilla de la compañía, contarán con el crédito horario necesario para realizar las funciones recogidas en el presente Plan, con independencia del que pueda tener reconocido por su condición de RL.T.

Asimismo, durante toda la vigencia del Plan la empresa facilitará los medios materiales necesarios para difundir y sensibilizar a la plantilla en las materias relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y con el presente Plan de Igualdad y las materias en el contenidas, respecto a:

IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN

En caso de que sea preciso proceder a la adaptación o modificación parcial del contenido del presente Plan de Igualdad, ambas partes acuerdan proceder a la citada adaptación, revisión o modificación parcial previa negociación y acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento. La Comisión de Seguimiento acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Los conflictos y discrepancias surgidos en el seno de la Comisión de Seguimiento, respecto de la interpretación del Plan de Igualdad se resolverán en reunión extraordinaria, pudiendo ser convocada por cualquiera de los integrantes de la Comisión, debiendo reunirse esta en el plazo máximo de quince días hábiles. Tras dicha reunión, se recogerán en el acta las conclusiones alcanzadas, decidiéndose, en caso de no existir consenso, mediante votación en la que el valor de los votos de los miembros designados será equivalente al valor de la representación sindical.

En caso de no alcanzarse acuerdo en la citada Comisión extraordinaria, las partes se emplazarán para celebrar una segunda reunión dentro de los tres meses siguientes.

Finalmente, en el caso de que no se alcance una solución, se activarán los mecanismos acordados por las partes, necesarios de cara a conseguir solventar el desacuerdo. Si tras ello tampoco se alcanzase acuerdo, las partes se someterán a los mecanismos de solución de conflictos previstos en el VI ASEC (Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos).

X. CLAÚSULA FINAL

El presente Plan de Igualdad sustituye total e íntegramente al anterior Plan de Igualdad de FCC IIE, S.A., rigiéndose en adelante dicha materia por lo dispuesto en el presente III Plan de Igualdad.