

I Plan de Igualdad Convensa



Empresa: CONTRATAS Y
VENTAS, S.A.U.



ÍNDICE

0. Preámbulo.....	2
1. Partes firmantes, ámbito personal, territorial, entrada en vigor y duración.....	5
2. Áreas de actuación.....	6
3. 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.....	24
4. Calendario de actuaciones.....	25
5. Comisión de seguimiento.....	34
6. Procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias, seguimiento, evaluación o revisión.....	36



0. PREÁMBULO

0.1. COMPROMISO DE LAS PARTES FIRMANTES CON LA IGUALDAD

Conforme a lo previsto en la **Ley orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, CONTRATAS Y VENTAS, S.A.U, declara su voluntad de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la adopción de las medidas preventivas y correctoras necesarias para que nuestra organización no pueda producirse discriminación por razón de sexo.

Siendo conscientes de que nuestra empresa tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, hemos asumido el compromiso de elaborar un **Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia.

En este sentido, la Dirección se compromete a consolidar una cultura de igualdad que promueva la **eliminación de estereotipos** en un sector representado mayoritariamente por hombres, sobre todo basándose en el respeto al principio de igualdad de género en la contratación y en el desarrollo de la carrera profesional, integrando en todas las actuaciones que impliquen gestión y mando sobre personas.

Afrontamos la implantación de este Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que repercutirá directamente en nuestra estructura interna y contribuirá al avance social encaminado a conseguir la igualdad real y efectiva.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas con las centrales sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

Asimismo, se destaca el compromiso de la parte social en la búsqueda de alternativas y medidas que posibiliten la continua evolución y mejora de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ambas partes somos conscientes de que favorecer un ambiente de trabajo igualitario y la creación de modelos empresariales inclusivos donde premie la igualdad y la pluralidad de profesionales, llevando a cabo acciones y programas de promoción de la igualdad e integración laboral, no sólo contribuye al bienestar de las personas, sino que también, hace que aspectos como la creatividad y la productividad se hagan más evidentes dentro de la organización.

0.2. RESUMEN DE DIAGNÓSTICO

Del diagnóstico de situación realizado debemos destacar los siguientes aspectos que marcarán las líneas maestras que conformarán el Plan de Igualdad de CONVENSA:

En primer lugar, hay que tener en cuenta que el 94,77% de la plantilla son hombres, lo que evidencia una reducida presencia de la mujer (5,23%). Por ello, constituye un eje de actuación prioritario el mejorar la infrarrepresentación de la mujer en todos los niveles funcionales. En concreto, en tres de ellos (Mandos, Administrativos y Oficios Varios) sólo hay una mujer en cada uno de los niveles citados; por su parte, en Dirección y Gerencia no existe ninguna mujer y únicamente, en el nivel funcional técnico hay cinco mujeres.

Dicha infrarrepresentación es común y habitual en el sector de la construcción en toda España, tanto en su actividad general como en la especializada que realiza CONVENSA (obras de construcción o mantenimientos ferroviarios). A ello se añade la dificultad especial de CONVENSA por la dispersión geográfica de las obras de larga extensión territorial, repartidas por todo el territorio nacional, así como las exigencias de los clientes que condicionan la contratación de personas al imponer generalmente una experiencia amplia y acreditada.

Finalmente, hay que tener en consideración que, en este sector de construcción especializada, falta mano de obra cualificada a nivel nacional (especialmente de mujeres, aunque también de hombres).

Ante estas circunstancias y contexto se identifican como principales líneas de actuación las siguientes:

1. **Formación de mujeres** a nivel sectorial para la actividad de construcción y mantenimientos ferroviarios. Asimismo, y pese a que los datos de diagnóstico reflejan que las mujeres están participando en formación en un porcentaje superior al de su presencia en la empresa, se considera necesario reforzar la formación en capacitación profesional y técnica en donde se observa una nula participación.
2. **Contratación de mujeres**, fundamentalmente en los niveles técnicos básicos, con el objetivo de formarlas dentro de la empresa de forma que internamente adquieran una mayor experiencia y capacidad profesional con el fin de posibilitar su promoción en la empresa.
3. Dada la reducida presencia de mujeres en el sector, se considera especialmente importante identificar y tener presente para futuros procesos de **selección a las mujeres** que ya han estado trabajando con anterioridad en la empresa.
4. Diseñar una línea de actuación en materia de selección de personal con perspectiva de género atendiendo a la necesidad de atraer a mujeres en las ofertas de empleo dada la escasa **presencia de mujeres** en este sector.

En cuanto a la retribución, la valoración de esta se realiza en el capítulo correspondiente a **Condiciones de Trabajo y auditoría salarial**. No obstante, se adelanta que en los resultados de auditoría arrojan una diferencia porcentual en las retribuciones totales de un 31% en favor del hombre.

En cuanto al Ejercicio Corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Laboral y Familiar del diagnóstico se desprende que no han existido maternidades o lactancia. En cuanto a los permisos por nacimiento de hijo se disfrutaron de dos permisos por parte de hombres en 2019 y de cuatro en 2020. Dicha circunstancia acredita que el disfrute de permisos de trabajadores está plenamente normalizado.

En cuanto al acoso laboral y sexual, aunque la compañía no ha detectado ningún caso ni ha existido denuncia

alguna en los últimos años, ello no obsta para seguir manteniendo medidas que perseveren en evitar esta lacra.

Lo mismo cabe decir respecto a la erradicación de la violencia a la mujer.

0.3. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

Garantizar la igualdad de trato, la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, proporcionando las mismas oportunidades de ingreso, condiciones laborales y desarrollo profesional a todos los niveles, con procedimientos y políticas no discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, formación y retribución.

Mejorar la distribución equilibrada entre sexos en los distintos puestos y categorías profesionales, incorporando mujeres a la plantilla principalmente en aquellos grupos profesionales y funciones en los que se encuentren menos representadas.

Promover y mejorar las opciones de acceso de las mujeres a la empresa.

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

Incorporar en la política de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicos de cada sexo.

Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras y la corresponsabilidad y 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 en la empresa y a nivel de grupo, 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 a la totalidad de la plantilla.

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.

1. PARTES FIRMANTES, ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL, ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

1.1. PARTES FIRMANTES

De una parte, la Dirección de la Empresa y por la parte social la representación unitaria de las personas trabajadoras (CCOO) de los centros con representación y por la Federación de CCOO Hábitat y la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT FICA) respecto a los centros sin representación sindical, reconociéndose ambas partes la legitimación necesaria tal y como se establece en el **RD 901/2020**.

1.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL DE APLICACIÓN

El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todas personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa **CONTRATAS Y VENTAS, S.A.U.** 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 CONVENSA a la cual se limita y ciñe su eficacia y vigencia.

1.3. ENTRADA EN VIGOR, DURACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan de Igualdad entrará en vigor a la firma del mismo y tendrá vigencia de 4 años.

El presente plan se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y con carácter temporal.

Las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Plan con seis meses de antelación a dicha fecha.

Sin perjuicio de lo anterior, anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la comisión de seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y con el acuerdo previo correspondiente, siempre que vayan enfocadas a conseguir los objetivos establecidos en el plan.

A la finalización de la vigencia se elaborará un informe del cumplimiento del Plan.

El presente Plan de Igualdad lo es a salvo de las condiciones más beneficiosas que pudieran tener las personas trabajadoras vinculadas al Plan en el Ámbito Personal. Si las condiciones fueran mejoradas por negociación colectiva o individual posterior, prevalecerán aquellas más beneficiosas para las personas trabajadoras.

2. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Para la consecución de los objetivos referidos en el epígrafe III, se concretan las siguientes áreas de actuación:

2.1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional de la empresa.

OBJETIVOS

1. Asegurar que los procesos de acceso, selección y contratación en la empresa no contienen elementos discriminatorios y que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades basados en criterios objetivos.
2. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales de la Empresa, con el objetivo de incorporar mujeres donde no existe representación o ésta es muy escasa, especialmente en las obras de nueva adjudicación.

MEDIDAS

1. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección y contratación.
2. En las ofertas de empleo se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
3. Realizar las ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista, y la inclusión de mensajes que inviten a participar a las mujeres, difundiendo una guía de lenguaje para el personal que las realice
4. Comprobación periódica de que las ofertas de empleo estén redactadas en un lenguaje inclusivo y no sexista eliminando estereotipos de género.
5. 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.
6. Establecer acuerdos con entidades formativas para incentivar a las mujeres a formarse en puestos de trabajo que históricamente han estado ocupados por hombres o campañas de atracción del talento sin diferencia de género. Realizar campañas para dar a conocer el sector y las condiciones laborales, en los territorios donde se cuente con centro de trabajo, para atraer a las mujeres.
7. El departamento encargado de la selección de personal analizará anualmente el número de candidaturas presentadas, así como las personas preseleccionadas y las contratadas, desagregadas por sexo; todo ello con el fin de detectar posibles dificultades en la contratación de mujeres, para poder contar al menos con una candidatura de mujer en las diferentes vacantes.
8. Se trasladará a la Dirección de Obra y al departamento de selección el compromiso de la empresa de promover la contratación de mujeres en las obras, especialmente en aquellas de nueva contratación.

INDICADORES

1. Información sobre las ofertas de empleo que hayan existido durante el año (revisión del lenguaje inclusivo y del compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad, así como de las acciones efectuadas para el cumplimiento de la Medida 8.
2. Número y porcentaje de mujeres y hombres contratados por niveles funcionales o puestos de trabajo.
3. Número de candidaturas presentadas de mujeres y hombres por niveles funcionales o puestos de trabajo.
4. Datos actualizados de la distribución de la plantilla, por sexo y nivel funcional o puestos de trabajo.
5. Informe que se presentará a la Comisión de Seguimiento y que recogerá aquellos impedimentos que se encuentran durante el proceso de selección para la incorporación de mujeres a determinados puestos o categorías profesionales.

6. Información sobre las entidades con las que colabore la empresa y campañas realizadas. Número de candidaturas femeninas o contrataciones realizadas a través de estas colaboraciones o campañas.

2.2. CLASIFICACION PROFESIONAL

OBJETIVOS

1. Que exista un sistema de clasificación profesional en la empresa que no discrimine de manera directa o indirecta a la mujer.
2. Favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos y grupos profesionales.

MEDIDAS

1. Realizar una valoración de puestos que sea objetiva y que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización, teniendo en consideración los criterios que puedan establecerse en la Guía de Valoración de puestos pendiente de publicarse por parte del Ministerio de Igualdad, realizando en su caso las modificaciones que fuesen precisas.
2. Revisar el modelo organizativo con perspectiva de género, de forma que la clasificación profesional atienda a agrupaciones de puestos de trabajo con igual valor para la compañía.
3. En los convenios colectivos de empresa o de sector en los que la empresa tenga una importancia relativa (superior al 5 % dentro de la organización empresarial que promueva las negociaciones) se implementará, o sugerirá, respectivamente, un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género.

INDICADORES

1. Informe del resultado del sistema de valoración de puestos de trabajo, incluyendo las modificaciones que en su caso se hubiesen efectuado.
2. Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género, implementado en todos los ámbitos de la empresa y en los convenios colectivos, en su caso.
3. Información de las propuestas o sugerencias de modificación realizadas por la empresa en la negociación de los convenios colectivos en relación con el sistema de clasificación profesional, procesos de selección y/o promoción.

2.3. FORMACIÓN

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas, la equiparación de oportunidades entre hombres y mujeres, y la sensibilización en materia de igualdad.

OBJETIVOS

1. Fomentar el conocimiento y la sensibilización en materias de igualdad para la aplicación transversal de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la compañía.

MEDIDAS

2. Facilitar el acceso de la mujer a cursos específicos para alcanzar una mayor presencia de mujeres en puestos de trabajo donde no tengan presencia o estén infrarrepresentadas. Dicha formación podrá ser tanto externa como interna.
3. Realizar cursos de igualdad de trato y oportunidades y corresponsabilidad en el cuidado familiar, reparto de responsabilidades dirigido a toda la plantilla de empresa.
4. Sensibilizar y formar en igualdad, estereotipos de género, especialmente a los responsables de selección, contratación, promoción, formación, retribución y a aquellas personas que tienen mando sobre otras, de la importancia de la participación en estos cursos de igualdad de trato y oportunidades.
5. Tanto la formación presencial como la semipresencial o a distancia se realizarán preferentemente dentro del horario laboral.
6. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su ejecución y la participación por tipo de cursos desagregado por sexo.
7. Facilitar el acceso a la formación a las personas con reducción de jornada, e informar de las acciones formativas a aquellas personas que se reincorporan después de excedencias o bajas de larga duración.
8. Ofrecer o promover la participación de mujeres en las formaciones para capacitación profesional en puestos en los que se hallen infrarrepresentadas.

INDICADORES

1. Información del contenido de las formaciones impartidas, número de personas, acciones y horas de formación realizada en materia de igualdad.
2. Número de participantes en acciones formativas desagregadas por sexo, contenido de las materias impartidas, nº de acciones y/o jornadas y horas destinadas a la formación.
3. Número de tipo de actividad y participantes en acciones de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades.
4. Datos de formación en función de los derechos de conciliación.
5. Informar del resultado de las encuestas de satisfacción de los cursos de formación.
6. Número de acciones, horas y participantes que realizan formación. Asimismo, en caso de que excepcionalmente parte de la formación se realice fuera del horario laboral, se informará de las causas de dicha excepción y del porcentaje de horas de formación realizada fuera del horario laboral.
7. Número de acciones, horas y participantes que realizan formación on line, semipresencial y/o presencial.
8. Número de mujeres que han sido convocadas y que han realizado formación en capacitación para posiciones masculinizadas.

Dentro de esta área se engloban todas aquellas medidas cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en igualdad de oportunidades.

2.4. PROMOCION PROFESIONAL

OBJETIVOS

1. Existencia de igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional.
2. Instruir a las personas que evidencien potencial para que puedan optar a la promoción de aquellas vacantes que surjan en puestos de trabajo en los que se hallen infrarrepresentadas.
3. Garantizar que la conciliación personal y familiar no sea un impedimento para la promoción profesional.

MEDIDAS

1. Garantizar los criterios objetivos en las promociones profesionales con el fin de incrementar el nº de mujeres en puestos donde estén infrarrepresentadas.
2. En aquellas vacantes a cubrir por promoción profesional interna y en igualdad de condiciones, siempre que cumplan el perfil requerido para el puesto, se procurará la existencia de candidatas femeninas en aquellas posiciones donde se hallen infrarrepresentadas.
3. Establecer programas de promoción enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a aquellas vacantes que puedan surgir en puestos mayor importancia dentro de la compañía.

INDICADORES

1. Estadística anual desagregada por sexo de las solicitudes de movilidad interna y porcentajes de las solicitudes aceptadas.
2. Número de promociones realizadas segregadas por sexo indicando procedencia y puesto de destino.
3. Número de promociones de las personas que han participado en formaciones de desarrollo profesional y/o capacitación profesional.
4. Información acerca de los programas de promoción realizados, nº de asistentes y nº de promociones entre los asistentes a los programas de promoción.

2.5 CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A) CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO

1. Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, plan de prevención de riesgos laborales, plan de emergencia, así como en cualquier otra obligación en materia de prevención de riesgos laborales.

2. Garantizar unas condiciones de trabajo igualitarias entre mujeres y hombres, en relación con la temporalidad.

MEDIDAS

1. Impulsar políticas en materia de prevención de riesgos laborales, salud y seguridad laboral desde una perspectiva de igualdad de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a toda la plantilla.
2. Análisis de la existencia de instalaciones adecuadas para ambos sexos en la realización de su puesto de trabajo (baños y vestuarios).
3. Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
4. Potenciar la contratación indefinida de mujeres frente a la temporal. Seguimiento de las transformaciones de contratos temporales en indefinidos.

INDICADORES

1. Número de hombres y mujeres con bajas de incapacidad temporal (IT), AT, EP, incidencias con y sin baja y absentismo.
2. Información anual acerca de la adecuación de las instalaciones con perspectiva de género.
3. Información relativa a las campañas de salud realizadas con perspectiva de género, y contenido de las mismas.
4. Número de transformaciones de contrato temporal a indefinido, desagregado por sexo.
5. Información acerca del tipo de contrato (indefinido y temporal) y tipo de jornada (completa y parcial) desagregado por sexo.

B) AUDITORIA RETRIBUTIVA

En cuanto a la auditoría retributiva, el sistema analítico de valoración de puestos utilizado es 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.

Se evidencia en los resultados de auditoría una diferencia porcentual en las retribuciones totales de un 31% en favor del hombre. Porcentaje que, en su mayor parte, se explica por las diferencias existentes en las

percepciones extrasalariales en las que existe un 65% de diferencia a favor del hombre y motivos por suplidos y conceptos devengados por movilidad geográfica con y sin cambio de residencia. Mayoritariamente son los hombres los que realizan esos desplazamientos.

En cuanto a los complementos salariales se observa que el complemento de puesto de trabajo está ligado a pluses de nocturnidad, pluses tóxicos, penosos y peligrosos y a complemento de actividad. Estos pluses se perciben por los hombres exclusivamente, por aplicación de normas y pactos colectivos que aplican y afectan solo a centros de trabajo donde únicamente hay hombres.

Respecto a los complementos de desempeño, la mayor parte de la diferencia se corresponde con prolongaciones de jornada y, al igual que ocurre en el párrafo anterior, por la existencia de pactos y acuerdos colectivos que aplican a centros donde solo hay hombres.

Descendiendo a los distintos niveles funcionales analizados se concluye que:

- No existe personal en el nivel de Dirección y Gerencia.
- Respecto a los niveles de Mandos, Administrativos y Oficios Varios no existe muestra comparable, existiendo una sola mujer en cada uno de los niveles funcionales.
- Por su parte, en los niveles de Técnicos, existen cinco mujeres y sesenta y cuatro hombres. En este nivel, las diferencias retributivas (32%) obedecen al impacto de la antigüedad dado que las mujeres de este nivel funcional tienen una antigüedad promedio mucho menor que la existente a los hombres de este mismo nivel funcional. En concreto, la antigüedad promedio de las trabajadoras es de 0,58 años (poco más de seis meses), mientras que la antigüedad promedio de los hombres es de 7,02 años. Diferencia de antigüedad que responde al hecho de la reciente incorporación de mujeres técnicas a la empresa, así como a la menor experiencia profesional en comparación con los hombres.

Una vez examinada dicha auditoria retributiva, ambas partes acuerdan aguardar a la publicación del citado procedimiento a los efectos de, en caso de que así lo consideren preciso, llevar a cabo la correspondiente valoración de puestos, teniendo en cuenta a estos efectos lo que se pacte en la negociación colectiva, al amparo de lo establecido en el artículo 9 del RD 902/2020 y, así acuerdan el siguiente objetivo, medida de acción e indicador que se definen a continuación:

OBJETIVO

1. Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres y valorar los puestos de trabajo para asegurar dicho principio, en su caso.

MEDIDA

1. La empresa revisará dentro del año siguiente de la publicación de la Guía de Valoración de Puestos prevista en la Disposición Final Primera del Real Decreto 902/2020, la auditoria retributiva a la vista del sistema de valoración de puestos, elaborándose una nueva auditoria retributiva y el plan de actuación si fuera necesario.

INDICADOR

1. Informar a la Comisión de Seguimiento de cuantas modificaciones o revisiones se hayan producido en la auditoria salarial tras la revisión de la Guía de Valoración de Puestos del Ministerio de Igualdad.

2.6. RETRIBUCIONES

OBJETIVOS

1. Detectar la existencia de posibles diferencias retributivas, analizando los datos y proponiendo medidas en aquellos casos en los que las citadas diferencias no obedezcan a causas objetivas, o a la negociación colectiva.
2. Garantizar que por la prestación de un trabajo de igual valor se abone la misma retribución.

MEDIDAS

1. Realizar la auditoria salarial para analizar los datos y diferencias retributivas, según el sistema de clasificación establecido por la empresa a tal efecto, indicando si las mismas son objetivamente justificables o no, con el fin de facilitar un control antidiscriminatorio y garantizar que el establecimiento de la retribución es acorde con la responsabilidad del puesto y se establece de forma clara y transparente, conforme a criterios objetivos y con independencia del sexo.
2. En caso de que se detecten diferencias sustanciales, objetivamente no justificables, la empresa informará de las mismas a la Comisión de Seguimiento, con el fin de que dichas diferencias sean analizadas por un grupo de trabajo reducido cuyos integrantes serán elegidos de entre los miembros de la citada Comisión de Seguimiento con el fin de analizar las diferencias retributivas sustanciales que se pudieran detectar. La creación de este grupo se realizará durante los 3 meses posteriores de la firma de esta Adaptación, pudiendo comenzar a trabajar desde su constitución, aunque su labor cobre mayor importancia tras la publicación de la Guía del Ministerio. La labor de este equipo será continua durante la vigencia del plan.
3. De dicho análisis se extraerán las conclusiones oportunas; en base a las mismas, en caso de que las causas o razones de dichas diferencias no deriven de criterios de adecuación, totalidad y objetividad, en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, la empresa se compromete a activar medidas correctoras.
4. En el disfrute de cualquier medida de conciliación y corresponsabilidad se respetará el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género. En caso de que se detectasen, por parte de la empresa o de la Comisión de Seguimiento, incidencias o irregularidades, la empresa adoptará las medidas correctoras que en su caso procedan.

INDICADORES

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

2. Informar anualmente sobre las diferencias retributivas analizadas, tanto en los casos legalmente previstos, como en aquellos otros casos en las que las diferencias observadas sean sustanciales y excepcionales, desagregado por sexo y nivel funcional.
3. La empresa informará anualmente, a la Comisión de Seguimiento, tanto de los análisis efectuados por el grupo de trabajo citado en la medida segunda, como de las medidas que se hayan llevado a cabo.
4. Informará anualmente de los casos a los que se refiere la medida tercera, así como de las medidas adoptadas al respecto.

2.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO

1. Facilitar la incorporación de mujeres en los distintos puestos y grupos profesionales en este sector tan masculinizado para incrementar el porcentaje de presencia de la mujer en puestos donde esté infrarrepresentada

MEDIDAS

1. Información acerca del seguimiento de los programas de formación para jóvenes y personas con potencial, incluido el seguimiento de las promociones de las personas que han participado en estos programas.
2. Establecer una bolsa de trabajo en la que se integren aquellas mujeres que ya hayan sido contratadas con anterioridad en la empresa y aquellas otras que hayan participado en formaciones a través de convenios de colaboración.
3. Para las promociones, la empresa desarrollará programas formativos de capacitación dirigidos a personas de reciente incorporación, teniendo especial consideración a las trabajadoras en puestos en los que se encuentre infrarrepresentada.
4. Para las promociones internas, se tendrá en cuenta a mujeres que hayan participado en programas los cursos de formación para capacitación.
5. Identificar los obstáculos encontrados para contar con candidaturas femeninas y revisar posibles medidas y acciones encaminadas a aumentar la presencia de mujeres en los procesos de selección.,

INDICADORES

1. Número de jóvenes participantes en programas de formación y número de promociones que han tenido.
2. Número de personas participantes en programas de potencial o similar y número de promociones que se hayan producido.
3. Número de personas que participan en la bolsa de trabajo procedente de los cursos de capacitación y número de personas que finalmente se han contratado.

4. Informar tanto de las dificultades encontradas para incorporar mujeres en posiciones masculinizadas, como de las acciones realizadas al respecto.

2.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

En lo que se refiere al procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, en CONVENSA se aplica el **“Protocolo para la prevención y erradicación del acoso”** para los casos de acoso sexual y por razón de sexo vigente en el Grupo FCC, y además se aplicarán las siguientes especificidades que se seguirán en el ámbito del Plan de Igualdad de CONVENSA.

OBJETIVOS

1. Dar difusión al “Protocolo para la prevención y erradicación del acoso” del Grupo FCC y a las medidas complementarias del presente Plan.
2. 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

1. 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 empleados conozcan su contenido y los canales de denuncia existentes.
2. Información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la Empresa, y sobre las conductas que no se admiten.
3. A fin de evitar y prevenir situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, se impartirá formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, previendo también la posibilidad de establecer comunicaciones u acciones informativas en otro tipo de actividades formativas.
4. Eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., con contenido sexista y estereotipada de mujeres y hombres. Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización a través de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario y eficaz a efectos preventivos, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
5. En aquellos casos en que se realicen evaluaciones de riesgos psicosociales se incluirán preguntas relativas al acoso sexual y por razón de sexo.
6. Las personas que instruyan estos procedimientos informarán a las partes intervinientes en el proceso de las garantías de dicho proceso.
7. Se tomarán las medidas oportunas para que, en la medida de lo posible, la persona acosadora y la acosada no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo preferencia la persona acosada para permanecer en el mismo centro de trabajo o turno que venía realizando. En caso de que, pese a la preferencia antes referida, la persona acosada sexualmente o por razón de sexo solicite

el cambio de centro de trabajo, dicha solicitud tendrá preferencia respecto a otras solicitudes de traslado o cambio de centro que puedan concurrir.

8. Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos.
9. Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas, informando a su vez del resultado de los procesos tras su conclusión.
10. Posibilidad de adoptar medidas cautelares durante la tramitación del expediente de investigación de acoso sexual:
11. 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.
12. Creación de un Equipo de atención al acoso sexual y por razón de sexo:
13. Dada la especificidad de este tipo 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 compuesto por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de género a las que se les formará de no tener esta formación.
14. 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).
15. 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:

- a) Recibir información, de la incoación de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, informando de la localidad y Zona de la empresa 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.
- b) Ser informado de las medidas cautelares adoptadas, en su caso, durante la fase de investigación.
- c) Ser informado, dentro de los quince días siguientes a la finalización del expediente del resultado de la investigación, así como de las medidas propuestas.
- d) 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

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 siguiente 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, cuando se incoe algún expediente por denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo, y al menos una vez al año de:

1. Información acerca de la difusión del Plan y medios utilizados para ello.
2. Número de denuncias presentadas.
3. Número de denuncias tramitadas, resultado de las mismas y medidas sancionadoras, preventivas o correctoras adoptadas.

2.9. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE PRESTEN SERVICIOS EN LA EMPRESA

OBJETIVOS

1. Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. a raíz de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
2. Garantizar la aplicación de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad, con respecto a la **Ley Orgánica 1/2004**.

MEDIDAS

1. 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.
2. La empresa considerará como permiso retribuido las ausencias o faltas de puntualidad, debidamente justificadas para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, de la trabajadora víctimas de violencia de género, durante al menos 1 año, desde que se acredite su situación como tal.
3. La empresa concederá un permiso retribuido de hasta 2 meses dentro de un periodo de 2 años, a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, percibiendo el total de sus retribuciones.
4. La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, recibirá un complemento para alcanzar hasta el 100% de su salario base y complementos salariales, empresa, mientras se mantengan dicha situación.
5. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 18 meses con reserva del puesto de trabajo.

6. La empresa valorará la concesión de un anticipo hasta 6000€ en total, aunque no se hayan devengado las cantidades correspondientes.
7. 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.
8. 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 algunos de sus centros de trabajo.
9. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, previa solicitud y posterior justificación del gasto se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 1.500€, para cubrir los gastos de mudanza o alquiler del primer mes.
10. La empresa, previa solicitud de la trabajadora víctima de violencia de género, suscribirá una póliza de seguro de salud, incluyendo como beneficiarios de esta tanto a la trabajadora como a sus hijos, en las condiciones negociadas con la empresa. La empresa cubrirá el 100% de los gastos de dicha póliza durante 2 años.
11. Buscar colaboraciones con asociaciones y fundaciones o entidades públicas o privadas para la contratación de víctimas de violencia de género.
12. La empresa se compromete a que en la ejecución de todas las medidas aquí acordadas se asegure la confidencialidad de la víctima.

INDICADORES

1. Número de trabajadoras acogidas a cada una de las medidas anteriores.
2. Número de anticipos concedidos.

2.10. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

OBJETIVOS

1. Garantizar e informar del ejercicio de los derechos de conciliación.
2. Establecer mejoras respecto a la legislación vigente.
3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
4. Asegurar 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 del resto de materias objeto del presente Plan.

MEDIDAS

1. Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos, la utilización del permiso de paternidad y del resto de medidas de conciliación.

2. 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.
3. Conceder un permiso de 15 días naturales a las personas trabajadoras que se inscriban como parejas de hecho en el Registro correspondiente equiparándolo al permiso por matrimonio.
4. Mejorar la ley con respecto a la flexibilidad del permiso matrimonial o por inscripción de pareja de hecho, pudiendo disfrutar de los días correspondientes dentro de los seis meses siguientes durante un período máximo de un año. Si se solicitase el disfrute en otra fecha distinta a la consecutiva del hecho causante (matrimonio o inscripción como pareja de hecho), esta deberá de consensuarse entre trabajador/a y empresa. El disfrute de uno de estos permisos (por matrimonio o registro pareja de hecho) excluye la posibilidad de volver a solicitarlo en el caso de tratarse de las mismas personas.

En el caso de permiso por inscripción de pareja de hecho no se podrá volver a solicitar hasta pasado un plazo mínimo de 24 meses.

5. Excedencia en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, con reserva de puesto de trabajo, con una duración máxima de 2 meses desde el hecho causante.
6. Garantizar un permiso retribuido de cinco días laborables para las gestiones previas a las adopciones internacionales.
7. Establecer una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo y condiciones, de hasta dos meses, para las personas en trámites de adopción internacional.
8. 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 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.
9. 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.
10. 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.

11. La acumulación del permiso de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días laborables, salvo mejora en el convenio de aplicación.
12. Respecto del permiso de lactancia, cuando la persona trabajadora no opte por la modalidad de acumulación de dicho permiso en jornadas completas, se ampliará la duración del derecho previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que se disfrute el mismo hasta que el lactante cumpla los doce meses de edad, sin pérdida de retribución.
13. 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 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.
14. Las personas trabajadoras podrán ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:
 - a. para acompañar a servicios médicos de urgencia a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, en caso de enfermedades o diagnósticos graves
 - b. para acompañar a consulta médica a descendientes menores o familiares dependientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando la cita médica sea dentro del horario laboral, debiendo preavisarse con 48 horas de antelación (salvo imposibilidad manifiesta).

En ambos supuestos se deberá aportar justificante médico de dicho acompañamiento.

Dichas ausencias serán retribuidas, pero sólo podrán llevarse a cabo un máximo de cuatro días al año.

INDICADORES

1. Informar anualmente de la difusión dada de las medidas de conciliación existentes, así como de los avances en dicha materia.
2. Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.
3. Informar anualmente del resultado, tramitación y número de solicitudes de reducción o adaptación de jornada u otros permisos de conciliación, desagregado por sexo.

4. Nº de excedencias, desagregada por sexo, por cuidado de un menor o dependiente.
5. Informan 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.
6. La empresa informará anualmente de cuantas novedades o proyectos haya respecto de medidas de flexibilidad que ayuden a la conciliación y corresponsabilidad.

2.11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVOS

1. Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior.
2. Informar y sensibilizar a toda la plantilla y en especial a los que 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.

MEDIDAS

1. Adopción o elaboración y difusión de una guía de lenguaje que fomente la equidad, así como a la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.
2. Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas, con una campaña específica al menos una vez al año.
3. Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación en la empresa en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo.
4. 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.
5. Elaborar folletos informativos que recojan las medidas en igualdad y sobre las medidas de conciliación para sensibilizar en corresponsabilidad.
6. Difusión del plan de igualdad.
7. Realización de acciones dirigidas a la escucha a la plantilla en materia de igualdad. Al menos durante el segundo y cuarto año de vigencia del Plan.

INDICADORES

1. Informar anualmente sobre las acciones llevadas a cabo en materia de lenguaje inclusivo.
2. Informar a la Comisión de Seguimiento, al menos una vez al año, facilitando evidencias sobre las comunicaciones internas y externas con perspectiva de género.
3. Informar las acciones o campañas llevadas a cabo en materia de lenguaje inclusivo
4. Número de personas formadas en materia de igualdad por sexo y niveles funcionales de responsabilidad y horas de formación recibida.
5. Se dará información sobre sensibilización, su contenido y materia sobre la que versan.
6. Contenido de los materiales de las campañas de sensibilización.
7. Información sobre la difusión dada al-plan de igualdad.
8. Resultados de las acciones de escucha al empleado en materia de igualdad.

3. 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 de CONVENSA.

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. Asimismo, se informará de las dificultades encontradas para la realización de las acciones planificadas.

En concreto 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, fotocopidora...).
- 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 RLT.
- La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento acerca de la puesta a disposición de los recursos materiales y humanos, para la ejecución de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad.

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:

FORMACIÓN

La empresa facilitará todos los medios materiales precisos para que las personas trabajadoras que integran su plantilla puedan asistir con aprovechamiento a las distintas actividades formativas a las que sean convocadas, sean estas presenciales (aula de formación, material de escritorio, herramientas, útiles u ordenadores que en cada caso sean necesarios para la formación de que se trate) o a distancia (material de soporte al temario, presentaciones, etc...)

La empresa cuenta con la colaboración de personal (Departamento de formación), como con profesionales externos especializados en la materia, pues actualmente tenemos contratado con una empresa externa toda la instrumentalización del Plan de Formación de grupo, y que se encarga de contratar a los profesores, alquilar aulas y entregar todo el material necesario a los alumnos para el desarrollo de estos cursos. También se requiere contar con medios materiales, pues se necesita alquilar aulas de formación, imprimir manuales y gestionar toda la documentación relativa a diplomas y acreditaciones.

COMUNICACIÓN

La empresa pondrá a disposición del cumplimiento efectivo de las medidas acordadas, los medios de comunicación y los distintos soportes de los que dispone: revista de la empresa: “Somos”; Intranet; medios audiovisuales; redes sociales corporativas; campañas de sensibilización; tableros de anuncios; etc...

Para la difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla, se utilizarán tanto medios materiales, tales como cartelería, impresión de trípticos informativos, revistas o habilitación de páginas web y app para su difusión, como medios humanos, pues se requiere del personal de reprografía, como del personal del Departamento de Comunicación para la difusión de las medidas destinadas a la igualdad.

Para celebrar **el día de la mujer trabajadora (8 de marzo) y el día internacional contra la violencia de género (25 de noviembre)**, se cuenta con los medios organizativos necesarios y se realizan actuaciones para conmemorar estos días, así como otras campañas y actos de sensibilización en las diversas materias comprendidas dentro del Plan de igualdad (Prevención del Acoso, Prevención y erradicación de la Violencia de Género, Seguridad y Salud, etc....).

4. CALENDARIO DE ACTUACIONES

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, en el que se identificarán los departamentos o personas responsables, así como las personas a las que va dirigida la medida, indicador, plazo previsto de ejecución y grado de cumplimiento del plan. Al finalizar el

segundo año de vigencia se realizará un informe intermedio y tras finalizar la vigencia del plan se realizará un informe final haciendo balance.

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.

* Se marca con una X en los trimestres que se hace comprobación del control y se aporta a la Comisión en aquellos casos donde la medida se desarrolla de forma continua		CRONOGRAMA I PLAN IGUALDAD CONVENSA															
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD:	DEPARTAMENTO ENCARGADO	año 2022				año 2023				año 2024				año 2025			
		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
1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
1. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en los procesos de selección y contratación.	Departamento RRHH / Selección y Formación																
2. En las ofertas de empleo se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Departamento Selección y Formación		X		X		X		X		X		X		X		X
3. Realizar las ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista, difundiendo una guía de lenguaje para el personal que las realice.	Departamento Selección y Formación		X		X		X		X		X		X		X		X
4. Comprobación periódica de que las ofertas de empleo estén redactadas en un lenguaje inclusivo y no sexista eliminando estereotipos de género	Departamento RRHH																
5. 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.	Departamento Selección y Formación		X				X				X				X		

* Se marca con una X en los trimestres que se hace comprobación del control y se aporta a la Comisión en aquellos casos donde la medida se desarrolla de forma continua		CRONOGRAMA I PLAN IGUALDAD CONVENSA															
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD:	DEPARTAMENTO ENCARGADO	año 2022				año 2023				año 2024				año 2025			
		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
6. Establecer acuerdos con entidades formativas para incentivar a las mujeres a formarse en puestos de trabajo que históricamente han estado ocupados por hombres o campañas de atracción del talento sin diferencia de género. Realizar campañas para dar a conocer el sector y las condiciones laborales, en los territorios donde se cuente con centro de trabajo, para atraer a mujeres.	Departamento RRHH																
7. El departamento encargado de la selección de personal analizará anualmente el número de candidaturas presentadas, así con las personas preseleccionadas y las contratadas, desagregadas por sexo; todo ello con el fin de detectar posibles dificultades en la contratación de mujeres, para poder contar al menos con una candidatura de mujer en las diferentes vacantes.	Departamento Selección y Formación																
8. Se trasladará a la Dirección de Obra y al departamento de selección el compromiso de la empresa de promover la contratación de mujeres en las obras, especialmente en aquellas de nueva contratación.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. Realizar una valoración de puestos que sea objetiva y mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización, teniendo en consideración los criterios que puedan establecerse en la Guía de Valoración de puestos pendiente de publicarse por parte del Ministerio de Igualdad, realizando en su caso las modificaciones que fuesen precisas.	Departamento RRHH																
2. Revisar el modelo organizativo con perspectiva de género, de forma que la clasificación profesional atienda a agrupaciones de puestos de trabajo con igual valor para la compañía.	Departamento RRHH																
3. En los convenios colectivos de empresa o de sector en los que la empresa tenga una importancia relativa (superior al 5% dentro de la organización empresarial que promueva las negociaciones) se implementará, o sugerirá, respectivamente, un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género.	Departamento RRHH						X				X				X		
3. FORMACIÓN		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. Facilitar el acceso de la mujer a cursos específicos para alcanzar una mayor presencia de mujeres en puestos de trabajo donde no tengan presencia o estén infrarrepresentadas. Dicha formación podrá ser tanto externa como interna.	Departamento Selección y Formación																
2. Realizar cursos de igualdad de trato y oportunidades y corresponsabilidad en el cuidado familiar, reparto de responsabilidades dirigido a toda la plantilla de la empresa.	Departamento Selección y Formación																

* Se marca con una X en los trimestres que se hace comprobación del control y se aporta a la Comisión en aquellos casos donde la medida se desarrolla de forma continua		CRONOGRAMA I PLAN IGUALDAD CONVENSA															
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD:	DEPARTAMENTO ENCARGADO	año 2022				año 2023				año 2024				año 2025			
		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
3. Sensibilizar y formar en igualdad, estereotipos de género, especialmente a los responsables de selección, contratación, formación, promoción, retribución y a aquellas personas que tienen mando sobre otras, de la importancia de la participación en estos cursos de igualdad de trato y oportunidades.	Departamento de RRHH/Departamento Selección y Formación																
4. Tanto la formación presencial como la semipresencial o a distancia se realizarán preferentemente dentro del horario laboral.	Departamento de RRHH/Departamento Selección y Formación		X				X				X				X		
5. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su ejecución y la participación por tipo de cursos desagregado por sexo.	Departamento RRHH																
6. Facilitar el acceso a la formación a las personas con reducción de jornada, e informar de la actividad formativa a aquellas personas que se reincorporan después de una excedencia o bajas de larga duración.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
7. Ofrecer o promover la participación de mujeres en las formaciones para capacitación profesional en puestos en los que se hallen infrarrepresentadas.	Departamento de RRHH/Departamento Selección y Formación						X				X				X		
4. PROMOCIÓN PROFESIONAL		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. Garantizar los criterios objetivos en las promociones profesionales con el fin de incrementar el nº de mujeres en puestos donde estén infrarrepresentadas.	Departamento de RRHH		X				X				X				X		
2. En aquellas vacantes a cubrir por promoción profesional interna y en igualdad de condiciones, siempre que cumplan el perfil requerido para el puesto, se procurará la existencia de candidatas femeninas en aquellas posiciones donde se hallen infrarrepresentadas.	Departamento de RRHH		X				X				X				X		
3. Establecer programas de promoción enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a aquellas vacantes que puedan surgir en puestos de mayor importancia dentro de la compañía.	Departamento de RRHH/Departamento Selección y Formación		X				X				X				X		
5. A. CONDICIONES DE TRABAJO		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. Impulsar políticas en materia de prevención de riesgos laborales, salud y seguridad laboral desde una perspectiva de igualdad de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a toda la plantilla.	Departamento de Seguridad y Salud / Departamento de RRHH		X				X				X				X		

* Se marca con una X en los trimestres que se hace comprobación del control y se aporta a la Comisión en aquellos casos donde la medida se desarrolla de forma continua		CRONOGRAMA I PLAN IGUALDAD CONVENSA															
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD:	DEPARTAMENTO ENCARGADO	año 2022				año 2023				año 2024				año 2025			
		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
2. Análisis de la existencia de instalaciones adecuadas para ambos sexos en la realización de su puesto de trabajo (baños y vestuarios)	Departamento de Seguridad y Salud / Departamento de RRHH		X				X				X				X		
3. Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Departamento de Seguridad y Salud / Departamento de RRHH		X				X				X				X		
4. Potenciar la contratación indefinida de mujeres frente a la temporal. Seguimiento de las transformaciones de contratos temporales en indefinidos.	Departamento de Seguridad y Salud / Departamento de RRHH		X				X				X				X		
5. B. AUDITORIA RETRIBUTIVA		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. La empresa revisará, dentro del año siguiente de la publicación de la Guía de Valoración de Puestos prevista en la Disposición Final Primera del Real Decreto 902/2020, la auditoría retributiva a la vista del sistema de valoración de puestos, elaborándose una nueva auditoría retributiva y el plan de actuación si fuera necesario.	Departamento de RRHH																
6. RETRIBUCIONES		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. Realizar la auditoría salarial para analizar los datos y diferencias retributivas, según el sistema de clasificación establecido por la empresa a tal efecto, indicando si las mismas son objetivamente justificables o no, con el fin de facilitar un control antidiscriminatorio y garantizar que el establecimiento de la retribución es acorde con la responsabilidad del puesto y se establece de forma clara y transparente, conforme a criterios objetivos y con independencia del sexo.	Departamento de RRHH																
2. En caso de que se detecten diferencias sustanciales, objetivamente no justificables, la empresa informará de las mismas a la Comisión de Seguimiento, con el fin de que dichas diferencias sean analizadas por un grupo de trabajo reducido cuyos integrantes serán elegidos de entre los miembros de la citada Comisión de Seguimiento con el fin de analizar las diferencias retributivas sustanciales que se pudieran detectar. La creación de este grupo se realizará durante los 3 meses posteriores de la firma de esta Adaptación, pudiendo comenzar a trabajar desde su constitución, aunque su labor cobre mayor importancia tras la publicación de la Guía del Ministerio. La labor de este equipo será continua durante la vigencia del plan.	Departamento de RRHH																

* Se marca con una X en los trimestres que se hace comprobación del control y se aporta a la Comisión en aquellos casos donde la medida se desarrolla de forma continua		CRONOGRAMA I PLAN IGUALDAD CONVENSA															
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD:	DEPARTAMENTO ENCARGADO	año 2022				año 2023				año 2024				año 2025			
		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
3. De dicho análisis se extraerán las conclusiones oportunas; en base a las mismas, en caso de que las causas o razones de dichas diferencias no deriven de criterios de adecuación, totalidad y objetividad, en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, la empresa se compromete a activar medidas correctoras.	Departamento de RRHH																
4. En el disfrute de cualquier medida de conciliación y corresponsabilidad se respetará el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género. en caso de que se detectasen, por parte de la empresa o de la Comisión de Seguimiento, incidencias o irregularidades, la empresa adoptará las medidas correctoras que en su caso procedan.	Departamento de RRHH		X				X				X				X		
7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. Información acerca del seguimiento de los programas de formación para jóvenes y personal con potencial, incluido el seguimiento de las promociones de las personas que han participado en estos programas	Departamento de RRHH/Departamento Selección y Formación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Establecer una bolsa de trabajo en la que se integren aquellas mujeres que ya hayan sido contratadas con anterioridad en la empresa y aquellas otras que hayan participado en formaciones a través de convenios de colaboración.	Departamento de RRHH		X				X				X				X		
3. Para las promociones, la empresa desarrollará programas formativos de capacitación dirigidos a personas de reciente incorporación, teniendo especial consideración a las trabajadoras en puestos en los que se encuentre infrarrepresentada.	Departamento de RRHH/Departamento Selección y Formación																
4. Para las promociones internas, se tendrá en cuenta a mujeres que hayan participado en programas los cursos de formación para capacitación.	Departamento de RRHH/Departamento Selección y Formación																
5. Identificar los obstáculos encontrados para contar con candidaturas femeninas y revisar posibles medidas y acciones encaminadas a aumentar la presencia de mujeres en los procesos de selección.	Departamento de RRHH/Departamento Selección y Formación																
8. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. Se difundirá tanto el 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 empleados conozcan su contenido y los canales de denuncia existentes.	Departamento RRHH /Departamento Comunicación																

* Se marca con una X en los trimestres que se hace comprobación del control y se aporta a la Comisión en aquellos casos donde la medida se desarrolla de forma continua		CRONOGRAMA I PLAN IGUALDAD CONVENSA															
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD:	DEPARTAMENTO ENCARGADO	año 2022				año 2023				año 2024				año 2025			
		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
2. Información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la Empresa y sobre las conductas que no se admiten.	Departamento RRHH /Departamento Comunicación		X				X				X				X		
3.A fin de evitar y prevenir situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, se impartirá formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, previendo también la posibilidad de establecer comunicaciones u acciones informativas en otro tipo de actividades formativas.	Departamento de RRHH		X				X				X				X		
4. Eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., con contenido sexista y estereotipada de mujeres y hombres. Asimismo, se desarrollarán campañas de sensibilización a través de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario y eficaz a efectos preventivos, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Departamento RRHH /Departamento Comunicación		X				X				X				X		
5. En aquellos casos en que se realicen evaluaciones de riesgos psicosociales se incluirán preguntas relativas al acoso sexual y por razón de sexo.	Departamento de Seguridad y Salud / Departamento de RRHH		X				X				X				X		
6. Las personas que instruyan estos procedimientos informarán a las partes intervinientes en el proceso de las garantías de dicho proceso.	Departamento de RRHH		X				X				X				X		
7. Se tomarán las medidas oportunas para que, en la medida de lo posible, la persona acosadora y la acosada no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo preferencia la persona acosada a permanecer en el mismo centro de trabajo o turno que venía realizando. En caso de que, pese a la preferencia antes referida, la persona acosada sexualmente o por razón de sexo solicite el cambio de centro de trabajo, dicha solicitud tendrá preferencia respecto a otras solicitudes de traslado o cambio de centro que puedan concurrir.	Departamento de RRHH		X				X				X				X		
8. Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos.	Departamento RRHH /Departamento Comunicación		X				X				X				X		
9. Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas, informando a su vez del resultado de los procesos tras su conclusión.	Departamento RRHH		X				X				X				X		

* Se marca con una X en los trimestres que se hace comprobación del control y se aporta a la Comisión en aquellos casos donde la medida se desarrolla de forma continua		CRONOGRAMA I PLAN IGUALDAD CONVENSA															
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD:	DEPARTAMENTO ENCARGADO	año 2022				año 2023				año 2024				año 2025			
		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
10. Posibilidad de adoptar medidas cautelares durante la tramitación del expediente de investigación de acoso sexual. En aquellos casos en los que 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.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
11. Creación de un Equipo de Atención al acoso sexual y por razón de sexo.	Comisión de Seguimiento																
9. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE PRESTEN SERVICIOS EN LA EMPRESA		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. 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 viniera percibiendo.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
2. La empresa considerará como permiso retribuido las ausencias o faltas de puntualidad, debidamente justificadas para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, de la trabajadora víctima de violencia de género, durante al menos un año, desde que se acredite su situación como tal.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
3. La empresa concederá un permiso retribuido de hasta dos meses dentro de un periodo de dos años, a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, percibiendo el total de sus retribuciones.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
4. La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, recibirá un complemento para alcanzar hasta el 100% de su salario base y complementos salariales en la empresa, mientras se mantenga en dicha situación.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
5. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 18 meses con reserva del puesto de trabajo.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
6. La empresa valorará la concesión de un anticipo, de hasta 6.000 euros en total, aunque no se hayan devengado las cantidades correspondientes.	Departamento RRHH		X				X				X				X		

* Se marca con una X en los trimestres que se hace comprobación del control y se aporta a la Comisión en aquellos casos donde la medida se desarrolla de forma continua		CRONOGRAMA I PLAN IGUALDAD CONVENSA															
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD:	DEPARTAMENTO ENCARGADO	año 2022				año 2023				año 2024				año 2025			
		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
7. 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.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
8. 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.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
9. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, previa solicitud y posterior justificación del gasto, se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 1.500 euros, para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
10. La empresa, previa solicitud de la trabajadora víctima de violencia de género, suscribirá una póliza de seguro de salud, incluyendo como beneficiarios de ésta tanto a la trabajadora como a sus hijos, en las condiciones negociadas con la empresa. La empresa cubrirá el 100% de los gastos de dicha póliza durante dos años.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
11. Buscar colaboraciones con asociaciones y fundaciones o entidades públicas o privadas para la contratación de víctimas de violencia de género.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
12. La empresa se compromete a que en la ejecución de todas las medidas aquí acordadas se asegure la confidencialidad de la víctima.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
10. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos, la utilización del permiso de paternidad y del resto de medidas de conciliación.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
2. 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.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
3. Conceder un permiso de 15 días naturales a las personas que se inscriban como parejas de hecho en el Registro correspondiente equiparándolo al permiso por matrimonio.	Departamento RRHH		X				X				X				X		

* Se marca con una X en los trimestres que se hace comprobación del control y se aporta a la Comisión en aquellos casos donde la medida se desarrolla de forma continua		CRONOGRAMA I PLAN IGUALDAD CONVENSA															
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD:	DEPARTAMENTO ENCARGADO	año 2022				año 2023				año 2024				año 2025			
		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
4. Mejorar la ley con respecto a la flexibilidad del permiso matrimonial o por inscripción de pareja de hecho, pudiendo disfrutar de los días correspondientes dentro de los seis meses siguientes durante un periodo máximo de un año. Si se solicitase el disfrute en otra fecha distinta a la consecutiva del hecho causante (matrimonio o inscripción como pareja de hecho), ésta deberá de consensuarse entre trabajador/a y empresa. El disfrute de uno de estos permisos (por matrimonio o registro de pareja de hecho) excluye la posibilidad de volver a solicitarlo en el caso de tratarse de las mismas personas. En el caso de permiso por inscripción de pareja de hecho no se podrá volver a solicitar hasta pasado un plazo mínimo de 24 meses.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
5. Excedencia en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, con reserva del puesto de trabajo, con una duración máxima de 2 meses desde el hecho causante.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
6. Garantizar un permiso retribuido de cinco días laborables para las gestiones previas a las adopciones internacionales.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
7. Establecer una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, con una duración máxima de 2 meses para las personas en trámites de adopción internacional.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
8. 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 sentencia o convenio. Igual preferencia para fijar la fecha de disfrute de las vacaciones, tendrán las personas trabajadoras que tengan a su cargo personas con alguna de las enfermedades graves definidas en el RD 1148/2011.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
9. 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.	Departamento RRHH		X				X				X				X		

* Se marca con una X en los trimestres que se hace comprobación del control y se aporta a la Comisión en aquellos casos donde la medida se desarrolla de forma continua		CRONOGRAMA I PLAN IGUALDAD CONVENSA															
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD:	DEPARTAMENTO ENCARGADO	año 2022				año 2023				año 2024				año 2025			
		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
10. 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	Departamento RRHH		X				X				X				X		
11. La acumulación del permiso de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días laborables, salvo mejora en el convenio de aplicación.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
12. Respecto del permiso de lactancia, cuando la persona trabajadora no opte por la modalidad de acumulación de dicho permiso en jornadas completas, se ampliará la duración del derecho previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que se disfrute el mismo hasta que el lactante cumpla los doce meses de edad, sin pérdida de retribución.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
13. 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 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 éste.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
14. Las personas trabajadoras podrán ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable: a. Para acompañar a servicios médicos de urgencia a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, en caso de enfermedades o diagnósticos graves. b. Para acompañar a consulta médica a descendientes menores o familiares dependientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando la cita médica sea dentro del horario laboral, debiendo preavisarse con 48 horas de antelación (salvo imposibilidad manifiesta). En ambos supuestos se deberá aportar justificante médico de dicho acompañamiento. Dichas ausencias serán retribuidas, pero sólo podrán llevarse a cabo un máximo de cuatro días al año.	Departamento RRHH		X				X				X				X		

* Se marca con una X en los trimestres que se hace comprobación del control y se aporta a la Comisión en aquellos casos donde la medida se desarrolla de forma continua		CRONOGRAMA I PLAN IGUALDAD CONVENSA															
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD:	DEPARTAMENTO ENCARGADO	año 2022				año 2023				año 2024				año 2025			
		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
11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. Adopción o elaboración y difusión de una guía de lenguaje que fomente la equidad, así como a la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.	Departamento RRHH/Departamento Comunicación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas, con una campaña específica al menos una vez al año.	Departamento RRHH		X				X				X				X		
3. Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación en la empresa en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo.	Departamento RRHH																
4. 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.	Departamento RRHH/Departamento Comunicación		X				X				X				X		
5. Elaborar folletos informativos que recojan las medidas de igualdad y sobre las medidas de conciliación para sensibilizar en corresponsabilidad.	Departamento RRHH/Departamento Comunicación																
6. Difusión del plan de igualdad.	Departamento RRHH/Departamento Comunicación																
7. Realización de acciones dirigidas a la escucha a la plantilla en materia de igualdad. Al menos durante el segundo y cuarto año de vigencia del Plan.	Departamento RRHH/Departamento Comunicación																

5. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, interpretación, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento que se reunirá semestralmente.

La Comisión Paritaria de Seguimiento, en adelante Comisión de Seguimiento se encargará de velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan, que se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, los indicadores y cronograma para su evaluación.

COMPOSICIÓN

Dicha Comisión de Seguimiento estará integrada, de forma paritaria, por un mínimo de cuatro y un máximo de ocho miembros, con la siguiente composición:

- Cada una de las dos representaciones sindicales firmantes, designará a uno o dos miembros.
- La Dirección de la Empresa nombrará a dos miembros.

En todo caso, para la adopción de acuerdos el valor de los votos de los miembros designados por la empresa será equivalente al de la representación sindical en su conjunto, 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 Plan de Igualdad.

FUNCIONES

- Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Ser informada anualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección y de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Conocer, con periodicidad anual, las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual o por razón de sexo, así como promover el establecimiento de medidas que eviten dichas situaciones de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como de la interpretación, cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas. El informe anual del segundo año será el informe intermedio y el del cuarto año de vigencia será el informe final.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la empresa y de las 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 activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Elaboración de un reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento.

5.1. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

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 con carácter general serán presenciales, pudiendo ser realizadas por otros medios (reuniones telemáticas o videoconferencias...) si fuera necesario.

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.

6. 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 en el plazo máximo de quince días hábiles. Tras dicha reunión, se recogerá 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 que pudieran acordarse entre las partes, necesarios de cara a conseguir solventar el desacuerdo.