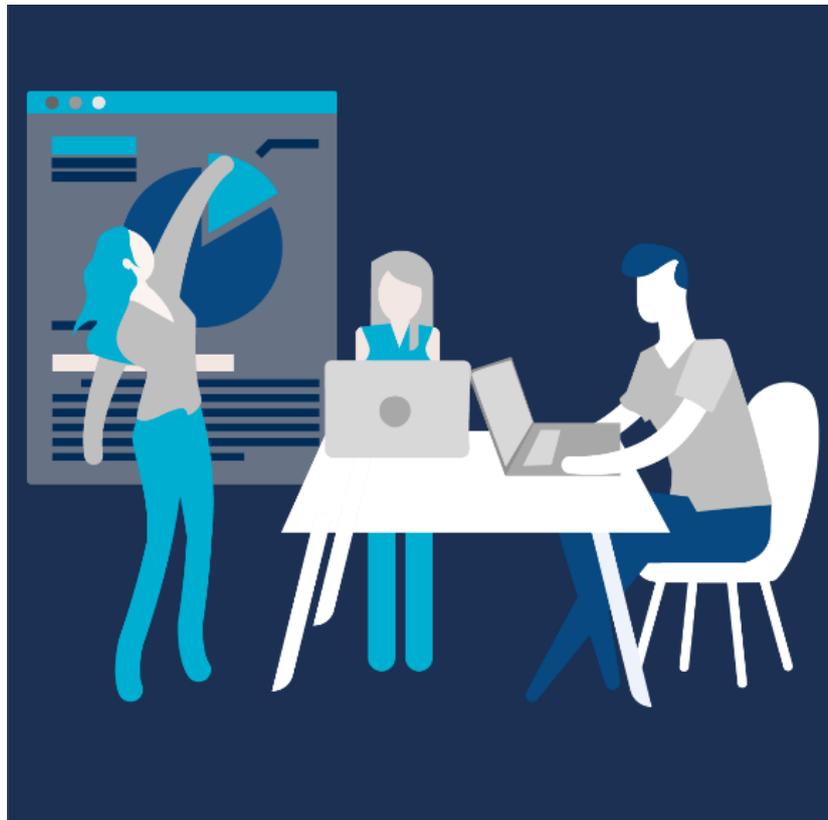


ÚNICO PLAN DE IGUALDAD PARA VARIAS EMPRESAS DEL GRUPO SACYR

Actividad sedes centrales



ÚNICO PLAN DE IGUALDAD PARA VARIAS EMPRESAS DEL GRUPO SACYR

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Partes firmantes del Plan de igualdad.
3. Ámbito de aplicación y vigencia.
4. Diagnósticos.
 - 4.1. Resumen de los diagnósticos de situación y auditoría retributiva de cada una de las empresas.
5. Áreas de actuación, objetivos, medidas, indicadores, plazos, responsables y recursos.
 - 5.1. Selección, contratación y promoción profesional.
 - 5.2. Formación.
 - 5.3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.
 - 5.4. Condiciones de trabajo, salud y prevención de riesgos.
 - 5.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - 5.6. Infrarrepresentación femenina.
 - 5.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - 5.8. Comunicación y lenguaje no sexista
 - 5.9. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
6. Medios económicos materiales y humanos.
7. Comisión de Seguimiento.
 - 7.1. Composición.
 - 7.2. Calendario de reuniones.
 - 7.3. Sistema de seguimiento evaluación y revisión periódica.
8. Procedimiento de modificación.
9. Procedimiento de solución de conflictos.

1. INTRODUCCIÓN

Tras el éxito logrado con los anteriores planes de igualdad de cada una de las empresas del grupo mercantil Sacyr que componen el presente Plan de igualdad (en adelante, Plan de Igualdad de Grupo), habiendo avanzado notablemente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al haber alcanzado con creces los objetivos marcados, el presente Plan de igualdad se enmarca en el compromiso y apuesta por seguir y continuar con el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación, pues aún queda camino por recorrer.

Así, las partes firmantes de este acuerdo, en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante RD 901/2020), así como de conformidad con el artículo 114 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (Resolución de 21 de septiembre de 2017), han negociado y acordado el presente Plan de Igualdad de Grupo como herramienta efectiva de trabajo para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad de Grupo, con el alcance y contenido que se plasma en este acuerdo, se aplicará a todos los centros de las empresas relacionadas posteriormente.

Como paso previo a la negociación del presente Plan, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 LOI, se ha realizado un diagnóstico individualizado de situación de cada una de las empresas, lo que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar necesidades, así como definir objetivos de mejora, que se integran en el Plan de igualdad.

Siendo intención firme de las partes continuar avanzando en la aplicación de estas medidas en el ámbito de las empresas que se encuentran en el marco de este Plan de Igualdad de Grupo, se ha alcanzado el presente acuerdo.

▪ PRESENTACIÓN DE LAS EMPRESAS Y CONVENIENCIA PARA LA DISPOSICIÓN DE UN ÚNICO PLAN DE IGUALDAD

Las empresas Sacyr, S.A., Sacyr Servicios, S.A. y Sacyr Concesiones, S.L. forman parte del mismo grupo empresarial Sacyr, y comparten la misma naturaleza societaria al ser empresas principales o holdings de otras subordinadas, organizadas por áreas de negocio. Así, Sacyr, S.A. es la empresa holding de todo el grupo, Sacyr Servicios, S.A. es la empresa holding del área de negocio de servicios y Sacyr Concesiones, S.L. es la empresa holding del área de negocio concesional.

En adelante, en el presente documento se denominarán “Empresa” a las tres principales anteriormente citadas bien de forma individualizada o en conjunto.

Por tanto, las anteriores empresas comparten las siguientes particularidades:

- i) Desarrollan la misma actividad como oficinas centrales y holdings de las unidades de negocio principales del Grupo mercantil Sacyr.
- ii) Las características organizativas y de sus plantillas son muy similares.

- iii) Les resultan de aplicación el mismo Convenio Colectivo sectorial de construcción, y sus correspondientes Convenios Colectivos provinciales, por ser la actividad originaria y que ha caracterizado al grupo mercantil Sacyr.
- iv) Comparten las mismas políticas y procedimientos, en la gestión del talento y personas.
- v) Cada una de ellas ha contado con un plan de igualdad precedente al presente, con la misma vigencia y cuyo contenido y desarrollo ha sido idéntico, ya que, precisamente, por abordar una actividad uniforme y contar con plantillas muy similares, sus objetivos y áreas de actuación han sido coincidentes.

Por todos estos motivos las partes consideran justificada la conveniencia de disponer de un único Plan de Igualdad de Grupo para las tres empresas, con la finalidad de homogeneizar y equiparar los objetivos y medidas aplicables a todas ellas, según contempla el artículo 2.6 del RD 901/2020.

La Empresa viene desarrollando desde hace años una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear un ambiente de trabajo que potencie el respeto entre personas, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y RSC.

En el Código de Conducta de la Empresa se recoge el compromiso del Grupo Sacyr con el Principio de Igualdad de Oportunidades y no discriminación, al igual que en la Política Corporativa de Diversidad e Inclusión, aprobada por el Consejo el 29 de julio de 2020.

Sacyr es consciente de la importancia de contar con una participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la organización y por ello, el Consejo de Administración aprobó, en 2016, una política de selección de candidatos a consejeros. En el año 2020 el número de consejeras representa el 23 % del total de miembros del Consejo de Administración.

Así mismo, se fomenta el incremento de mujeres en puestos de dirección y se impulsa el talento femenino a través de programas de desarrollo profesional con escuelas de negocio relevantes (ESADE y EOI), participado en la iniciativa Proyecto Promociona impulsado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con el objetivo de fortalecer las competencias de la mujer, tanto técnicas como de liderazgo, en su ascenso hacia la primera línea de la organización.

Además, Sacyr está adscrita al Acuerdo de buenas prácticas EJE&CON, para contribuir al fomento de medidas que faciliten el acceso de la mujer a puestos de alta dirección y comités de dirección, y forma parte del programa Target Gender Equality, como Empresa que participa en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, para profundizar su implementación de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres y fortalecer su contribución al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5.5, que exige la participación plena de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo, incluso en la vida económica, para 2030.

Por otra parte, la Empresa es consciente de que dentro de la igualdad de oportunidades juega un papel importante la conciliación y la corresponsabilidad, para permitir a las mujeres asumir puestos de mayor responsabilidad. Por ello, se fomenta una actitud corresponsable para seguir avanzando en un modelo de sociedad de roles compartidos.

La igualdad en el trabajo es una máxima innegociable para Sacyr. Actuamos bajo una política de tolerancia cero frente al acoso o cualquier tipo de discriminación, sea por razón de sexo, estado civil, edad, raza,

condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Por esta razón, contamos con diferentes herramientas en la Empresa, como son:

- Protocolo Corporativo para la prevención y actuación en situaciones de acoso (incluido el sexual y por razón de sexo) y actos discriminatorios. Documento específico de intervención inmediata, que asegura la actuación y prevención frente a tales situaciones con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.
- Comité específico para la prevención del acoso, con integrantes formados en la gestión de los procedimientos derivados del protocolo.
- Línea de denuncia específica, para que los empleados puedan informar o denunciar una situación de acoso denunciaacoso@sacyr.com.

▪ **COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

La Empresa declara su compromiso de continuar estableciendo y desarrollando políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. Asimismo, seguirá impulsando y fomentando las medidas necesarias para la consecución de este objetivo como un principio estratégico transversal de su política corporativa de personas.

Los principios de igualdad de trato y oportunidades se asumen en todas y cada una de las áreas en las que se desarrolla la gestión de personas, como eje transversal: selección, contratación, formación y promoción profesional; clasificación profesional, retribución y auditoría retributiva; condiciones de trabajo, salud y prevención de riesgos; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; prevención del acoso sexual y por razón de sexo; comunicación y lenguaje no sexista; protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género; así como otras áreas que se estimen necesarias. Todo ello, dentro de un marco de competitividad empresarial que exige mantener la excelencia de los servicios que se prestan y con una gestión de personas que sitúa a la persona trabajadora en el centro de su estrategia, para, con ello definir cada proyecto e iniciativa teniendo en cuenta sus necesidades, intereses y expectativas.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del plan de igualdad que recoge un conjunto de medidas ordenadas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, dotándolo de los medios que sean necesarios para su desarrollo, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la totalidad de la Empresa y por extensión en el conjunto de la Sociedad.

2. PARTES FIRMANTES DEL PLAN DE IGUALDAD

Suscriben y firman el presente Plan de igualdad de varias empresas del Grupo Sacyr las siguientes partes:

Por parte de la Empresa:

- Teresa Manjón Manjón
- Roberto López Díez.

Por la parte social:

- Elena Martínez Vidal (Federación UGT FICA)
- Pilar Expósito Cortes (CCOO del Hábitat)

Desde la perspectiva legitimadora, se ha constatado respecto a la parte social que ha integrado la Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad de Grupo, que las dos Organizaciones Sindicales firmantes que la integran, tanto UGT como CCOO cuentan con legitimación plena para negociar las medias y objetivos que afectaban a todas las sociedades que integran el texto hoy acordado, en la representación mayoritaria que cada sindicato ostenta en virtud de lo establecido en el 87 del Estatuto de los Trabajadores en relación, en relación con el artículo 5.2º, último párrafo del RD 901/2020.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

- **Ámbito de aplicación:**

El presente Plan de Igualdad de Grupo extiende su aplicación y vincula a toda la plantilla adscrita a cualquiera de los centros de trabajo que la Empresa tenga o pueda tener en el ámbito de aplicación del Convenio de la Construcción.

Este Plan de Igualdad de Grupo podrá igualmente extender su ámbito de aplicación a todas las sociedades filiales en las que la Empresa tenga una participación mayoritaria y les sea de aplicación el Convenio General del sector de la construcción y, por lo tanto, se encuadren en dicha actividad. Asimismo, el Plan de Igualdad del Grupo podrá ser de aplicación a aquellas UTE's existentes en la actualidad o las que se pudieran adquirir, crear, fusionar o segregar durante su ámbito temporal, siempre y cuando el control de la dirección y gestión de la UTE corresponda a una de las empresas del Grupo Sacyr.

La extensión prevista en el apartado anterior se producirá siempre que no cuenten con un plan de igualdad propio, y con independencia de las plantillas que tengan las filiales y UTES. En el caso que, conforme a la normativa vigente, fuera obligatoria la elaboración de un plan de igualdad propio será necesario contar con el acuerdo de la representación sindical legitimada para negociar dicho plan y deberá informarse a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del Grupo a efectos de elaborar el correspondiente diagnóstico previo de situación para hacer efectiva su extensión.

La Comisión de Seguimiento podrá adaptar el presente Plan de Igualdad de Grupo a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los Convenios Colectivos aplicables, siempre con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida, en función de los efectos que se vayan apreciando en relación con la consecución de los objetivos del presente plan.

En ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente Plan de Igualdad de Grupo.

- **Ámbito temporal y vigencia del Plan:**

El presente Plan de igualdad tendrá vigencia de cuatro años desde su firma.

Seis meses antes de la fecha de término antes indicada, se iniciará la negociación de un nuevo plan, ajustándose a la evolución experimentada en la Empresa. Sin perjuicio de que, anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la Comisión de Seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de la negociación y previo el acuerdo correspondiente.

- **Ámbito territorial:**

El presente Plan de igualdad será de aplicación en todo el territorio nacional.

4. DIAGNÓSTICOS

Como paso previo a la negociación del presente Plan, y en cumplimiento de lo establecido legalmente, se llevó a cabo un diagnóstico de situación de cada una de las empresas que conforman el presente Plan de igualdad. Este diagnóstico inicial fue remitido a la parte social en el seno de la comisión negociadora.

A partir de este punto inicial, se constituyó la comisión de negociación del presente Plan de Igualdad de Grupo dentro de la cual se inició un proceso de negociación de los diagnósticos iniciales, siempre presidido por el buen entendimiento y colaboración entre la Empresa y la parte social.

El proceso de negociación ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de igualdad.

Del diagnóstico de situación realizado debemos destacar los siguientes **aspectos comunes de las tres sociedades**, que marcarán las líneas maestras que conformarán el Plan de Igualdad de Grupo de empresas:

- El primer aspecto a señalar es que se tratan de empresas con una presencia bastante equilibrada entre mujeres y hombres, en términos globales. Sin embargo, esta representación femenina no se mantiene por igual en los diferentes niveles de la Empresa. Esto se debe, entre otros aspectos, a que, tradicionalmente, en el sector de la construcción la presencia del hombre ha sido muy mayoritaria.

No obstante, lo anterior, conviene destacar que la presencia de mujeres en la Empresa es considerablemente superior a la media del sector, que se sitúa en el 9,6 %, según los datos de la EPA del año 2021. En consecuencia, la representación femenina en la Empresa se encuentra muy por encima de la media del sector. Estos datos se deben, principalmente, a las medidas adoptadas por la Empresa en los últimos años, así como a la fuerte apuesta realizada por la Empresa por la Igualdad y la búsqueda del talento femenino, tanto desde el inicio de sus carreras como potenciando su desarrollo en la Empresa.

Con el objetivo de mantener esta tendencia en la Empresa, conviene seguir realizando un ejercicio de dar a conocer el sector entre las mujeres como una apuesta por el empleo estable y de calidad, para incorporar a mujeres a la Empresa. Dicha estabilidad en el empleo se demuestra con los datos de contratos de carácter indefinido, que en el caso de las mujeres es incluso superior al de los hombres.

La incorporación de mujeres en la Empresa, como ocurre en el sector, debe tratar de favorecerse en los puestos de dirección, donde su presencia es muy baja.

- En lo que se refiere a la promoción profesional, en el periodo analizado se han visto beneficiadas casi tantas mujeres como hombres. No obstante, es necesario seguir preparando a las mujeres para que puedan alcanzar puestos de mayor responsabilidad a través de la promoción dentro de la propia Empresa.
- En cuanto a la retribución, forma parte del diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva conforme al RD 901/2020, calculada con los valores medios de los salarios, los complementos salariales

y las percepciones extrasalariales desagregadas por sexo, así como la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional.

- La información del registro retributivo que se ha facilitado a la parte social incluye la retribución media calculada sobre la retribución media total, por sociedad y grupo profesional, así como el cálculo de la brecha salarial expresada como variación porcentual entre la retribución media de la mujer y la retribución media del hombre.
- En cuanto al ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, laboral y familiar en la Empresa, se desprende que mientras los permisos nacimiento de hijo son disfrutados por la inmensa mayoría de la población masculina, las medidas de conciliación de mayor duración y repercusión salarial, principalmente las reducciones de jornada son adoptadas, principalmente, por mujeres. De esta manera, siguen siendo las mujeres las que sacrifican horas de trabajo activo por el cuidado de familiares, lo que repercute en su carrera profesional.

Por lo tanto, se requiere seguir fomentando una actitud corresponsable para seguir avanzando en un modelo de sociedad de roles compartidos a través de jornadas específicas de sensibilización.

- En cuanto al acoso laboral y sexual, la Empresa tiene un fuerte compromiso para su erradicación, a través de su protocolo, que es de aplicación a todas las sociedades del Grupo Sacyr, que, en los últimos años, está funcionando y detectando cualquier caso que pudiera existir, llevando a cabo una minuciosa investigación con el fin de aclarar los hechos y tomar las medidas correspondientes, todo ello dentro de la más absoluta confidencialidad.

1.1. **Resumen de los informes de diagnósticos de situación y auditoría retributiva de cada empresa.**

- SACYR, S.A.

1. **Distribución de la plantilla.**

La distribución de la plantilla entre mujeres y hombres en la sociedad Sacyr, S.A está equilibrada, representando el colectivo de mujeres un 51% del total de la plantilla. El mayor porcentaje de mujeres se sitúa en el rango de edad de 41 a 50 años, y la menor presencia femenina se sitúa en el rango de edad de mayores de 50 de edad. A destacar que la mayor incorporación de mujeres a la plantilla de la empresa se realiza en el tramo de edad de 20 a 30 años.

2. **Clasificación profesional.**

Igualmente, la distribución de la plantilla y la clasificación profesional según el tipo de Rol se encuentra equilibrada en los roles experto, gerente, técnico y soporte, así como en posiciones de responsabilidad con el rol de experto y gerente. Incluso en estos colectivos, el porcentaje de mujeres es superior al de hombres. Sin embargo, en el colectivo directivo se observa una diferencia entre los dos sexos, representando las mujeres el porcentaje más bajo, siendo este porcentaje similar a las empresas del sector.

3. **Contratación y ceses**

Independientemente de la modalidad de contratación, ya sea temporal o indefinida, y a su vez ya sea a jornada parcial o completa, los resultados de las comparaciones de los datos cuantitativos arrojan un resultado equilibrado tanto en las incorporaciones por sexo, como en las diferentes modalidades

de contratación. Poniendo de relevancia que el mayor número de contrataciones realizadas el año de referencia han sido contrataciones indefinidas a tiempo completo, con un porcentaje del 50% mujeres y 50% hombres.

Igualmente, en el cese o bajas de la Empresa, tanto voluntarias como no voluntarias no se establece diferencias porcentuales reseñables entre hombres y mujeres.

4. Selección.

La selección de la plantilla se lleva a cabo a través de procesos transparentes, confidenciales y rigurosos, que garantizan el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. Se realizan por profesionales cualificados con formación en igualdad. Las ofertas de empleo no se dirigen a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto. Así mismo, los proveedores que trabajan con la Empresa se comprometen a cumplir los mismos principios de igualdad de oportunidades establecidos por la misma.

5. Formación.

La formación se realiza y ésta concebida para cubrir las necesidades de toda la plantilla de la Empresa, garantizando el acceso a la misma con respeto al principio de igualdad de oportunidades. Cabe destacar que del total de participantes en una mayoría han sido mujeres.

La Empresa cuenta con un modelo de formación que diseña un gran número de acciones formativas al año según sus necesidades, así como las de la persona trabajadora por la actividad y función que realiza, teniendo en cuenta sus expectativas, interés y necesidades, se programan itinerarios (sobre normativa y procedimientos internos) y se ofrecen otros alternativos y recomendados (en habilidades y competencias esenciales para el desempeño del puesto de trabajo, del bienestar, sostenibilidad...), incluyendo formación en diversidad e igualdad, entre otras.

A destacar es que la formación se imparte en diferentes formatos: e-learning, a distancia y presencial, favoreciendo siempre la conciliación familiar y personal con la formación continua en la Empresa.

6. Promoción profesional.

Los procesos de promoción atienden a criterios objetivos de mérito, capacidad, potencial y experiencia, según las evaluaciones de desempeño para el personal de estructura, respetándose el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Destaca que han sido más las mujeres que han promocionado en relación con los hombres, en particular en las posiciones de responsabilidad de gerentes y expertos.

7. Desarrollo profesional.

La Empresa dispone de programas específicos de desarrollo profesional, dirigidos de forma indistinta a mujeres y hombres, con igualdad de oportunidades para los dos sexos. Estos programas se realizan tomando como base los resultados del mapa de talento, los méritos, las competencias y habilidades de cada persona a las que van dirigidos. Por otra parte, dispone de programas dirigidos específicamente a mujeres para el impulso de su carrera profesional y el desarrollo de habilidades que les permita asumir funciones de liderazgo.

8. Condiciones de trabajo, y la auditoría salarial.

Las condiciones de trabajo se establecen siguiendo criterios objetivos sin ningún condicionante por el género.

La jornada está establecida en cómputo anual según el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción, con una distribución diaria a lo largo del año según el calendario que la Empresa pública de forma anual.

Se ha establecido una política de tiempo de trabajo y flexibilidad en las oficinas centrales con el fin de fomentar una mejor conciliación familiar y laboral, así se flexibiliza el horario de entrada y de salida.

Además, se ha elaborado un programa para que las personas trabajadoras puedan solicitar trabajar fuera de la oficina en un porcentaje de su jornada semanal, siempre cuando sea posible por el puesto de trabajo y de conformidad con lo que se acuerde con el superior jerárquico y área de gestión de personas.

Así mismo, se ha realizado la auditoria retributiva conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante RD 902/2020) por una consultora externa, con una vigencia vinculada a la del Plan de igualdad.

En la misma se ha analizado información retributiva tanto cuantitativa como cualitativa de la totalidad de la plantilla desagregada por sexos y según la valoración de puestos establecida en la empresa

A) Valoración de puestos de trabajo:

En cuanto a la valoración de puesto de trabajo la empresa utiliza una clasificación basada en un sistema de Roles (Categoría-Rol) que permite agrupar distintos puestos considerando sus funciones y niveles de contribución. La clasificación profesional se referencia a los distintos niveles de desarrollo profesional existentes, y éstos a los distintos niveles de contribución reconocidos en cada categoría.

La Empresa ha realizado su propia valoración y clasificación con el objetivo de poder agrupar a las personas trabajadoras de sus distintas Unidades de Negocios y países, en función de los roles que desempeñan y el valor que suponen para la Empresa de conformidad con los criterios del RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Dicha clasificación se divide, en primer lugar, en 4 Colectivos "Colectivos Rol" en función de su grado de responsabilidad y funciones.

Posteriormente, la clasificación interna se disgrega en 16 "categorías rol" fundamentadas en función de los niveles de contribución y responsabilidad de cada puesto de trabajo en cada Unidad de Negocio.

Los criterios de encuadramiento de puestos y la medición del contenido de los puestos se ha realizado mediante el "Sistema Hay de Escalas y Perfiles" a través del cual se realiza una ponderación de puestos a través de 3 factores y 8 sub-factores.

❖ Competencia:

- Técnica
- Gerencial o Directiva
- Relaciones humanas

❖ Solución de problemas:

- Marco de los problemas

- Exigencia de los problemas
- ❖ Responsabilidad:
 - Libertad para actuar
 - Magnitud
 - Impacto

No obstante, una vez realizada la presente auditoría retributiva, se ha publicado por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y por el Instituto de la Mujer, la herramienta de valoración de puestos de trabajo. En esta herramienta se establecen modelos sobre los factores de valoración a tener en cuenta en la realización de las auditorías retributivas como la ponderación de los mismos. Como consecuencia de esta publicación, y como se expondrá en el plan de actuación se propone la creación de un grupo de trabajo entre los integrantes de la mesa de negociación del presente Plan de igualdad, para el estudio de los factores de valoración y su ponderación que se deberán de considerar en el siguiente plan de igualdad.

Una vez realizada la auditoría laboral según la valoración de puestos anteriormente mencionada, se han obtenido las siguientes conclusiones:

B) Conclusiones de la auditoría y plan de acción:

De todo lo anteriormente expuesto y una vez examinada el registro y la auditoría retributiva, se han llegado a las siguientes conclusiones.

- La plantilla de la Empresa se encuentra equilibrada en su distribución por géneros en términos globales, si bien puestos de mayor responsabilidad están ocupados mayoritariamente por hombres.
- Las políticas retributivas de la empresa son objetivas, en términos generales sin distinción de sexo, así mismo las diferencias salariales detectadas se encuentra por debajo de lo establecido en el RD 902/2020.
- Respecto a los conceptos salariales no se aprecian diferencias significativas salariales entre sexos.
- Respecto al salario personal no se aprecian diferencias significativas salariales entre sexos.
- Respecto a complementos en función de resultados no se dan importantes diferencias, salvo casos aislados que tienen su causa en estas personas se ubican en departamentos diferentes con distintas atribuciones.
- Respecto a complementos en función del trabajo realizado, no se determinan la existencia de diferencias por sexo.
- Respecto a complementos extrasalariales, no se aprecian diferencias salariales ya que compensan principalmente gastos y dietas.

A la vista de las conclusiones anteriores, se han establecido los objetivos, actuaciones, cronograma, seguimiento y responsables, que se concretan en las medidas del área de actuación “5.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA” del presente Plan de Igualdad, para implementar el plan de acción de la auditoría retributiva.

9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Añadir a las políticas de flexibilidad de jornada antes mencionadas que contribuyen a una mejor conciliación de la vida familiar y laboral, que las personas trabajadoras pueden acoger a los derechos de fomento de la conciliación tales como: excedencias por cuidado de hijos, reducciones de jornada por guarda legal, permisos de paternidad y maternidad, permisos de lactancia entre otros, en términos superiores a lo que establece la normativa. No obstante, se observa que estos derechos son ejercidos de manera mayoritaria por las mujeres.

10. Infrarrepresentación femenina.

Si bien la plantilla cuenta con una presencia equilibrada entre hombres y mujeres se observa que en determinadas posiciones de mayor responsabilidad hay una menor presencia de mujeres.

Lo que necesariamente hay que poner en el contexto de una Empresa que pertenece a un sector de actividad histórica y culturalmente masculinizado, y con un índice de rotación bajo.

No obstante, la Empresa apuesta cada vez más por una mayor representación e incorporación de la mujer en puestos de responsabilidad. Así, se fomenta e impulsa el talento femenino a través de programas de desarrollo profesional con escuelas de negocio (ESADE y EOI). Además, la Empresa está adscrita al Acuerdo de buenas prácticas EJE&CON, para contribuir al fomento de medidas que faciliten el acceso de la mujer a puestos de alta dirección y comités de dirección. Además, lleva a cabo acciones para el fomento de la vocación femenina en carreras STEM.

11. Retribución.

En la distribución de la plantilla por bandas salariales no se observa discriminación alguna por razón de sexo, estando equilibrados los porcentajes entre hombres y mujeres en cada banda salarial que se han tomado como referencia.

El registro retributivo se ha calculado con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregadas por sexo, así como la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada puesto de igual valor.

El registro retributivo incluye la retribución media calculada sobre la retribución media total, por sociedad, así como el cálculo de la brecha salarial expresada como variación porcentual entre la retribución media de la mujer y la retribución media del hombre.

12. Prevención de Riesgos laborales y salud laboral.

La planificación preventiva y la evaluación de riesgos del puesto de trabajo se realiza teniendo en cuenta los riesgos asociados a cada puesto de trabajo y atendiendo al género siempre que sea necesario.

13. Comunicación y compromiso con la igualdad.

La Empresa promueve un lenguaje inclusivo y libre de sesgos, tanto el lenguaje e imágenes empleadas en las comunicaciones internas (noticias y comunicados internos en la intranet mysacyr) como en las externas (redes sociales, relaciones con clientes, instituciones, ...). En particular, se cuidan especialmente el lenguaje y las imágenes en todos los procesos de gestión de personas, incluidos en los procesos selección de personal.

Así mismo, se visibiliza el compromiso de la Empresa con la igualdad y se hace exigible a todos sus proveedores, suministradores, colaboradores, contratistas y subcontratista; contando, al efecto, con una política para la gestión de la cadena de suministro, cuyo objetivo es extender sus compromisos,

políticas y valores a toda la cadena de valor, y promover que cumplan con los mismos, entre ellos, los valores en igualdad y diversidad.

Por otra parte, se promueven diferentes campañas, eventos y acciones con el objetivo de sensibilizar, fomentar y comunicar tanto a los/as empleados/as, como a la sociedad en general, el compromiso de Sacyr con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, haciéndoles partícipes y aliados para avanzar en este objetivo. Así, se llevan a cabo campañas específicas con motivo de días internacionales, como el de la mujer (8 de marzo), de la corresponsabilidad (23 de marzo), y de la mujer en la ingeniería (23 de junio).

14. Violencia de Género.

La Empresa forma parte de la alianza de empresas por una sociedad libre de violencia de género del Ministerio de Igualdad, realizando acciones y campañas de comunicación en favor de las mujeres víctimas de violencia de género, resaltando las que se realizan con motivo del día internacional de eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre), y jornadas de fortalecimiento a mujeres víctimas de violencia de género a través de colaboración con fundaciones.

Se ha elaborado y comunicado a toda la organización la guía “Estamos contigo” para víctimas de violencia de género. En ella se informa de los derechos que amparan a las mujeres víctimas violencia de género, entre ellos se ofrece: hasta 1.500 euros para facilitar la movilidad geográfica, y hasta 1.100 euros como ayuda psicológica.

15. Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

La Empresa dispone de un protocolo, que es de aplicación a todas las sociedades del Grupo Sacyr, el cual tiene como objetivo prevenir que se produzcan situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, así como actos discriminatorios en el entorno laboral, y, si ocurren, asegurar que se dispone del procedimiento adecuado para resolver el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en los centros de trabajo, entornos laborales libres de acoso en los que todas las personas están obligadas a respetar la integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

- SACYR SERVICIOS, S.L.

1. Distribución de la plantilla.

La distribución de la plantilla entre mujeres y hombres en la sociedad Sacyr Servicios, S.A está equilibrada, representando el colectivo de mujeres un 55% del total de la plantilla. El mayor porcentaje de mujeres se sitúa en el rango de edad de 41 a 50 años, y la menor presencia femenina se sitúa en el rango de edad de 20 a 30 de edad. A destacar es que la mayor incorporación de mujeres a la plantilla de la empresa se realiza en el tramo de edad de mayores de 50 años.

2. Clasificación profesional.

Igualmente, la distribución de la plantilla y clasificación profesional según el tipo de Rol, se encuentra equilibrada en los roles gerente, técnico y soporte. Incluso en estos colectivos, el porcentaje de mujeres es superior al de hombres. No obstante, se observa una diferencia entre hombres y mujeres en el rol de mayor responsabilidad de dirección, siendo este porcentaje similar a las empresas del sector.

3. Contratación y cese

Independientemente de la modalidad de contratación, ya sea temporal o indefinida, y a su vez ya sea a jornada parcial o completa, los resultados de las comparaciones de los datos cuantitativos arrojan una mayor incorporación de mujeres. Poniendo de relevancia que el mayor número de contrataciones realizadas el año de referencia han sido contrataciones de indefinidas a tiempo completo. El 100% de las contrataciones indefinidas a tiempo completo han sido mujeres.

Igualmente, en el cese o bajas de la Empresa, tanto voluntarias como no voluntarias no se establece diferencias porcentuales reseñables.

4. Selección.

La selección de la plantilla se lleva a cabo a través de procesos transparentes, confidenciales y rigurosos, que garantizan el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. Se realizan por profesionales cualificados con formación en igualdad. Las ofertas de empleo no se dirigen a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto. Así mismo los proveedores que trabajan con la Empresa se comprometen a cumplir los mismos principios de igualdad de oportunidades establecidos por la misma.

5. Formación.

La formación se realiza y ésta concebida para cubrir las necesidades de toda la plantilla de la Empresa garantizando el acceso a la misma con respeto al principio de igualdad de oportunidades. Cabe destacar que del total de participantes hay un mayor número de mujeres.

La Empresa cuenta con un modelo de formación que diseña un gran número de acciones formativas al año según sus necesidades, así como las de la persona trabajadora por la actividad y función que realiza, teniendo en cuenta sus expectativas, interés y necesidades, se programan itinerarios (sobre normativa y procedimientos internos) y se ofrecen otros alternativos y recomendados (en habilidades y competencias esenciales para el desempeño del puesto de trabajo, del bienestar, sostenibilidad...), incluyendo formación en diversidad e igualdad, entre otras.

A destacar es que la formación se imparte en diferentes formatos: e-learning, a distancia y presencial, favoreciendo siempre la conciliación familiar y personal con la formación continua en la empresa.

6. Promoción profesional.

Los procesos de promoción atienden a criterios objetivos de mérito, capacidad, potencial y experiencia suficiente, según las evaluaciones de desempeño para el personal de estructura, respetándose el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Destaca que han sido más las mujeres que han promocionado en la posición de responsabilidad de gerencia.

7. Desarrollo profesional.

La Empresa dispone programas específicos de desarrollo profesional, dirigidos de forma indistinta a mujeres y hombres, con igualdad de oportunidades para los dos sexos. Estos programas se realizan tomando como base los resultados del mapa de talento, los méritos, las competencias y habilidades de cada persona a las que van dirigidos. Por otra parte, dispone de programas dirigidos específicamente a mujeres para el impulso de su carrera profesional y el desarrollo de habilidades que les permita asumir funciones de liderazgo.

8. Condiciones de trabajo, y auditoría salarial.

Las condiciones de trabajo se establecen siguiendo criterios objetivos sin ningún condicionante por el género.

La jornada está establecida en cómputo anual según el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción, con una distribución diaria a lo largo del año según el calendario que la Empresa pública de forma anual.

Se ha establecido una política de tiempo de trabajo y flexibilidad en las oficinas centrales con el fin de fomentar una mejor conciliación familiar y laboral, así se flexibiliza el horario de entrada y de salida.

Además, se ha elaborado un programa para que las personas trabajadoras puedan solicitar trabajar fuera de la oficina en un porcentaje de su jornada semanal, siempre cuando sea posible por el puesto de trabajo y de conformidad con lo que se acuerde con el superior jerárquico y área de gestión de personas.

Así mismo, se ha realizado la auditoría retributiva conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante RD 902/2020) por una consultora externa, con una vigencia vinculada a la del Plan de igualdad.

En la misma se ha analizado información retributiva tanto cuantitativa como cualitativa de la totalidad de la plantilla desagregada por sexos y según la valoración de puestos establecida en la empresa

A) Valoración de puestos de trabajo:

En cuanto a la valoración de puesto de trabajo la empresa utiliza una clasificación basada en un sistema de Roles (Categoría-Rol) que permite agrupar distintos puestos considerando sus funciones y niveles de contribución. La clasificación profesional se referencia a los distintos niveles de desarrollo profesional existentes, y éstos a los distintos niveles de contribución reconocidos en cada categoría.

La Empresa ha realizado su propia valoración y clasificación con el objetivo de poder agrupar a las personas trabajadoras de sus distintas Unidades de Negocios y países, en función de los roles que desempeñan y el valor que suponen para la Empresa de conformidad con los criterios del RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Dicha clasificación se divide, en primer lugar, en 4 Colectivos "Colectivos Rol" en función de su grado de responsabilidad y funciones.

Posteriormente, la clasificación interna se disgrega en 16 "categorías rol" fundamentadas en función de los niveles de contribución y responsabilidad de cada puesto de trabajo en cada Unidad de Negocio.

Los criterios de encuadramiento de puestos y la medición del contenido de los puestos se ha realizado mediante el "Sistema Hay de Escalas y Perfiles" a través del cual se realiza una ponderación de puestos a través de 3 factores y 8 sub-factores.

❖ Competencia:

- Técnica
- Gerencial o Directiva

- Relaciones humanas
- ❖ Solución de problemas:
 - Marco de los problemas
 - Exigencia de los problemas
- ❖ Responsabilidad:
 - Libertad para actuar
 - Magnitud
 - Impacto

No obstante, una vez realizada la presente auditoría retributiva, se ha publicado por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y por el Instituto de la Mujer, la herramienta de valoración de puestos de trabajo. En esta herramienta se establecen modelos sobre los factores de valoración a tener en cuenta en la realización de las auditorías retributivas como la ponderación de los mismos. Como consecuencia de esta publicación, y como se expone en el plan de actuación se propone la creación de un grupo de trabajo entre los integrantes de la mesa de negociación del presente Plan de igualdad, para el estudio de los factores de valoración y su ponderación que se deberán de considerar en el siguiente plan de igualdad.

Una vez realizada la auditoría laboral según la valoración de puestos anteriormente mencionada, se han obtenido las siguientes conclusiones:

B) Conclusiones de la auditoría y plan de acción:

De todo lo anteriormente expuesto y una vez examinada el registro y la auditoría retributiva, se han llegado a las siguientes conclusiones.

- La plantilla de la Empresa, se encuentra equilibrada en su distribución por géneros en términos globales, si bien puestos de mayor responsabilidad están ocupados mayoritariamente por hombres.
- Las políticas retributivas de la empresa son objetivas, en términos generales sin distinción de sexo, así mismo las diferencias salariales detectadas se encuentran por debajo de lo establecido en el RD 902/2020.
- Respecto a los conceptos salariales no se aprecian diferencias significativas salariales entre sexos.
- Respecto al salario personal no se aprecian diferencias significativas salariales entre sexos.
- Respecto a complementos en función de resultados no se dan importantes diferencias salvo casos aislados que tienen su causa en estas personas se ubican en departamentos diferentes con distintas atribuciones.
- Respecto a complementos en función del trabajo realizado, no se determinan la existencia de diferencias por sexo.
- Respecto a complementos extrasalariales, no se aprecian diferencias salariales ya que compensan principalmente gastos y dietas.

A la vista de las conclusiones anteriores, se han establecido los objetivos, actuaciones, cronograma, seguimiento y responsables, que se concretan en las medidas del área de actuación “5.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA” del presente Plan de Igualdad, para implementar el plan de acción de la auditoría retributiva.

9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Añadir a las políticas de flexibilidad de jornada antes mencionadas que contribuyen a una mejor conciliación de la vida familiar y laboral, que las personas trabajadoras se pueden acoger a los derechos de fomento de la conciliación tales como: excedencias por cuidado de hijos, reducciones de jornada por guarda legal, permisos de paternidad y maternidad, permisos de lactancia entre otros, en términos superiores a lo que establece la normativa. No obstante, se observa que estos derechos son ejercidos de manera mayoritaria por las mujeres.

10. Infrarrepresentación femenina.

Se observa que hay una menor presencia en la plantilla de mujeres, así como en determinadas posiciones de mayor responsabilidad.

Lo que necesariamente hay que poner en el contexto de una Empresa que pertenece a un sector de actividad histórica y culturalmente masculinizado y con un índice de rotación bajo.

No obstante, la Empresa apuesta cada vez más por una mayor representación e incorporación de la mujer en general y, en particular, en puestos de responsabilidad. Así, se fomenta e impulsa el talento femenino a través de programas de desarrollo profesional con escuelas de negocio (ESADE y EOI). Además, está adscrita al Acuerdo de buenas prácticas EJE&CON, para contribuir al fomento de medidas que faciliten el acceso de la mujer a puestos de alta dirección y comités de dirección. Además, lleva a cabo acciones para el fomento de la vocación femenina en carreras STEM.

11. Retribución.

En la distribución de la plantilla por bandas salariales no se observa discriminación alguna por razón de sexo estando equilibrados los porcentajes entre hombres y mujeres en cada banda salarial que se han tomado como referencia.

El registro retributivo se ha calculado con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregadas por sexo, así como la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada puesto de igual valor.

El registro retributivo incluye la retribución media calculada sobre la retribución media total, por sociedad, así como el cálculo de la brecha salarial expresada como variación porcentual entre la retribución media de la mujer y la retribución media del hombre. Resultado de la brecha %. Puestos más y menos feminizados y su justificación.

12. Prevención de Riesgos laborales y salud laboral.

La planificación preventiva y la evaluación de riesgos del puesto de trabajo se realiza teniendo en cuenta los riesgos asociados a cada puesto de trabajo y atendiendo al género siempre que sea necesario.

13. Comunicación y compromiso con la igualdad.

La Empresa promueve un lenguaje inclusivo y libre de sesgos, tanto el lenguaje e imágenes empleadas en las comunicaciones internas (noticias y comunicados internos en la intranet mysacyr) como en las externas (redes sociales, relaciones con clientes, instituciones, ...). En particular, se cuidan especialmente el lenguaje y las imágenes en todos los procesos de gestión de personas, incluidos en los procesos selección de personal.

Así mismo, se visibiliza el compromiso de la Empresa con la igualdad y se hace exigible a todos sus proveedores, suministradores, colaboradores, contratistas y subcontratista; contando, al efecto, con una política para la gestión de la cadena de suministro, cuyo objetivo es extender sus compromisos, políticas y valores a toda la cadena de valor, y promover que cumplan con los mismos, entre ellos, los valores en igualdad y diversidad.

Por otra parte, se promueven diferentes campañas, eventos y acciones con el objetivo de sensibilizar, fomentar y comunicar tanto a los/as empleados/as, como a la sociedad en general, el compromiso de Sacyr con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, haciéndoles partícipes y aliados para avanzar en este objetivo. Así, se llevan a cabo campañas específicas con motivo de días internacionales, como el de la mujer (8 de marzo), de la corresponsabilidad (23 de marzo), y de la mujer en la ingeniería (23 de junio).

14. Violencia de Género.

La Empresa forma parte de la alianza de empresas por una sociedad libre de violencia de género del Ministerio de Igualdad, realizando acciones y campañas de comunicación en favor de las mujeres víctimas de violencia de género, resaltando las que se realizan con motivo del día internacional de eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre), y jornadas de fortalecimiento a mujeres víctimas de violencia de género a través de colaboración con fundaciones.

Se ha elaborado y comunicado a toda la organización la guía “Estamos contigo” para víctimas de violencia de género. En ella se informa de los derechos que amparan a las mujeres víctimas violencia de género, entre ellos se ofrece: hasta 15.00 euros para facilitar la movilidad geográfica, y hasta 1.100 euros como ayuda psicológica.

15. Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

La empresa dispone de un protocolo, que es de aplicación a todas las sociedades del Grupo Sacyr, el cual tiene como objetivo prevenir que se produzcan situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, así como actos discriminatorios en el entorno laboral, y, si ocurren, asegurar que se dispone del procedimiento adecuado para resolver el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en los centros de trabajo, entornos laborales libres de acoso en los que todas las personas están obligadas a respetar la integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

- SACYR CONCESIONES, S.L.:

1. Distribución de la plantilla.

En la distribución de la plantilla entre mujeres y hombres en la sociedad Sacyr Concesiones S.L no se encuentra en este momento totalmente equilibrada, hay que indicar que la empresa es un

desarrollador líder mundial de proyectos de infraestructuras a gran escala, siendo este sector uno de los sectores masculinizados históricamente, en el que el colectivo de mujeres representa un porcentaje sensiblemente inferior al de los hombres. El mayor porcentaje de mujeres se sitúa en el rango de edad de 31 a 40 años, aunque se observa que la distribución por edad esta equilibrada.

2. Clasificación profesional.

Igualmente, la distribución de la plantilla y clasificación profesional según el tipo de Rol, se encuentra equilibrada en el rol de técnicos. No obstante, se observa una diferencia entre hombres y mujeres en el rol de mayor responsabilidad de gerencia y dirección, siendo este porcentaje similar a las empresas del sector.

3. Contratación y cese.

La modalidad de contratación se concentra casi en su totalidad, tanto en hombres como en mujeres en contratación indefinida a tiempo completo. Los resultados de las comparaciones de los datos cuantitativos en las incorporaciones totales están bastantes equilibrados, aunque arrojan una pequeña desviación entre hombres y mujeres. Poniendo de relevancia que las incorporaciones que se han producido en las posiciones de más responsabilidad de experto y gerente han sido todas mujeres.

Igualmente, en el cese o bajas de la empresa, tanto voluntarias como no voluntarias no se establece diferencias porcentuales reseñables.

4. Selección.

La selección de la plantilla se lleva a cabo a través de procesos transparentes, confidenciales y rigurosos, que garantizan el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. Se realizan por profesionales cualificados con formación en igualdad. Las ofertas de empleo no se dirigen a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto. Así mismo los proveedores que trabajan con la empresa se comprometen a cumplir los mismos principios de igualdad de oportunidades establecidos por la misma.

5. Formación.

La formación se realiza y ésta concebida para cubrir las necesidades de toda la plantilla de la empresa garantizando el acceso a la misma con respeto al principio de igualdad de oportunidades. Cabe destacar que del total de participantes hay un mayor número de mujeres.

La Empresa cuenta con un modelo de formación que diseña un gran número de acciones formativas al año según sus necesidades, así como las de la persona trabajadora por la actividad y función que realiza, teniendo en cuenta sus expectativas, interés y necesidades, se programan itinerarios (sobre normativa y procedimientos internos) y se ofrecen otros alternativos y recomendados (en habilidades y competencias esenciales para el desempeño del puesto de trabajo, del bienestar, sostenibilidad...), incluyendo formación en diversidad e igualdad, entre otras.

A destacar es que la formación se imparte en diferentes formatos: e-learning, a distancia y presencial, favoreciendo siempre la conciliación familiar y personal con la formación continua en la empresa.

6. Promoción profesional.

Los procesos de promoción atienden a criterios objetivos de mérito, capacidad, potencial y experiencia suficiente, según las evaluaciones de desempeño para el personal de estructura, respetándose el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La cifra total ofrece un desequilibrio entre hombres y mujeres.

7. Desarrollo profesional.

La Empresa dispone programas específicos de desarrollo profesional dirigidos de forma indistinta a mujeres y hombres, con igualdad de oportunidades para los dos sexos. Estos programas se realizan tomando como base los resultados del mapa de talento, los méritos, las competencias y habilidades de cada persona a las que van dirigidos. Por otra parte, dispone de programas dirigidos específicamente a mujeres para el impulso de su carrera profesional y el desarrollo de habilidades que les permita asumir funciones de liderazgo.

8. Condiciones de trabajo, y auditoría salarial.

La empresa distribuye la jornada de trabajo y así como los horarios de trabajo de forma igualitaria sin atender al género.

La jornada está establecida en cómputo anual según el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción, con una distribución diaria a lo largo del año según el calendario que la Empresa pública de forma anual.

Se ha establecido una política de tiempo de trabajo y flexibilidad en las oficinas centrales con el fin de fomentar una mejor conciliación familiar y laboral, así se flexibiliza el horario de entrada y de salida.

Además, se ha elaborado un programa para que las personas trabajadoras puedan solicitar trabajar fuera de la oficina en un porcentaje de su jornada semanal, siempre cuando sea posible por el puesto de trabajo y de conformidad con lo que se acuerde con el superior jerárquico y área de gestión de personas.

Así mismo, se ha realizado la auditoría retributiva conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante RD 902/2020) por una consultora externa, con una vigencia vinculada a la del Plan de igualdad.

En la misma se ha analizado información retributiva tanto cuantitativa como cualitativa de la totalidad de la plantilla desagregada por sexos y según la valoración de puestos establecida en la empresa

A) Valoración de puestos de trabajo:

En cuanto a la valoración de puesto de trabajo la empresa utiliza una clasificación basada en un sistema de Roles (Categoría-Rol) que permite agrupar distintos puestos considerando sus funciones y niveles de contribución. La clasificación profesional se referencia a los distintos niveles de desarrollo profesional existentes, y éstos a los distintos niveles de contribución reconocidos en cada categoría.

La Empresa ha realizado su propia valoración y clasificación con el objetivo de poder agrupar a las personas trabajadoras de sus distintas Unidades de Negocios y países, en función de los roles que

desempeñan y el valor que suponen para la Empresa de conformidad con los criterios del RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Dicha clasificación se divide, en primer lugar, en 4 Colectivos “Colectivos Rol” en función de su grado de responsabilidad y funciones.

Posteriormente, la clasificación interna se disgrega en 16 “categorías rol” fundamentadas en función de los niveles de contribución y responsabilidad de cada puesto de trabajo en cada Unidad de Negocio.

Los criterios de encuadramiento de puestos y la medición del contenido de los puestos se ha realizado mediante el “Sistema Hay de Escalas y Perfiles” a través del cual se realiza una ponderación de puestos a través de 3 factores y 8 sub-factores.

❖ Competencia:

- Técnica
- Gerencial o Directiva
- Relaciones humanas

❖ Solución de problemas:

- Marco de los problemas
- Exigencia de los problemas

❖ Responsabilidad:

- Libertad para actuar
- Magnitud
- Impacto

No obstante, una vez realizada la presente auditoría retributiva, se ha publicado por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y por el Instituto de la Mujer, la herramienta de valoración de puestos de trabajo. En esta herramienta se establecen modelos sobre los factores de valoración a tener en cuenta en la realización de las auditorías retributivas como la ponderación de los mismos. Como consecuencia de esta publicación, y como se expondrá en el plan de actuación se propone la creación de un grupo de trabajo entre los integrantes de la mesa de negociación del presente Plan de igualdad, para el estudio de los factores de valoración y su ponderación que se deberán de considerar en el siguiente plan de igualdad.

Una vez realizada la auditoría laboral según la valoración de puestos anteriormente mencionada, se han obtenido las siguientes conclusiones.

B) Conclusiones de la auditoría y plan de acción

De todo lo anteriormente expuesto y una vez examinada el registro y la auditoría retributiva, se han llegado a las siguientes conclusiones.

- La plantilla presenta un desequilibrio en su distribución por géneros.

- Las políticas retributivas de la empresa son objetivas, en términos generales sin distinción de sexo, así mismo las diferencias salariales detectadas se encuentra por debajo de lo establecido en el RD 902/2020.
- Respecto a los conceptos salariales no se aprecian diferencias significativas salariales entre sexos.
- Respecto al salario personal no se aprecian diferencias significativas salariales entre sexos.
- Respecto a complementos en función de resultados no se dan importantes diferencias salvo casos aislados que tienen su causa en estas personas se ubican en departamentos diferentes con distintas atribuciones.
- Respecto a complementos en función del trabajo realizado, no se determinan la existencia de diferencias por sexo.
- Respecto a complementos extrasalariales, no se aprecian diferencias salariales ya que compensan principalmente gastos y dietas.

A la vista de las conclusiones anteriores, se han establecido los objetivos, actuaciones, cronograma, seguimiento y responsables, que se concretan en las medidas del área de actuación “5.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA” del presente Plan de Igualdad, para implementar el plan de acción de la auditoría retributiva.

9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Añadir a las políticas de flexibilidad de jornada antes mencionadas que contribuyen a una mejor conciliación de la vida familiar y laboral, las personas trabajadoras pueden acogerse a los derechos de fomento de la conciliación tales como: excedencias por cuidado de hijos, reducciones de jornada por guarda legal, permisos de paternidad y maternidad, permisos de lactancia entre otros, en términos superiores a lo que establece la normativa. No obstante, se observa que estos derechos son ejercidos de manera mayoritaria por las mujeres.

10. Infrarrepresentación femenina.

Si bien la plantilla cuenta con una presencia equilibra entre hombres y mujeres se observa que en determinadas posiciones de mayor responsabilidad hay una menor presencia de mujeres.

Lo que necesariamente hay que poner en el contexto de una Empresa que pertenece a un sector de actividad histórica y culturalmente masculinizado y que la subrogación determina la composición de las plantillas.

No obstante, la Empresa apuesta cada vez más por una mayor representación e incorporación de la mujer en puestos de responsabilidad. Así, se fomenta e impulsa el talento femenino a través de programas de desarrollo profesional con escuelas de negocio (ESADE y EOI). Además, Sacyr está adscrita al Acuerdo de buenas prácticas EJE&CON, para contribuir al fomento de medidas que faciliten el acceso de la mujer a puestos de alta dirección y comités de dirección. Además, lleva a cabo acciones para el fomento de la vocación femenina en carreras STEM.

11. Retribución.

En la distribución de la plantilla por bandas salariales no se observa discriminación alguna por razón de sexo estando equilibrados los porcentajes entre hombres y mujeres en cada banda salarial que se han tomado como referencia.

El registro retributivo se ha calculado con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregadas por sexo, así como la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada puesto de igual valor.

El registro retributivo incluye la retribución media calculada sobre la retribución media total, por sociedad, así como el cálculo de la brecha salarial expresada como variación porcentual entre la retribución media de la mujer y la retribución media del hombre.

12. Prevención de Riesgos laborales y salud laboral.

La planificación preventiva y la evaluación de riesgos del puesto de trabajo se realiza teniendo en cuenta los riesgos asociados a cada puesto de trabajo y atendiendo al género siempre que sea necesario.

13. Comunicación y compromiso con la igualdad.

La Empresa promueve un lenguaje inclusivo y libre de sesgos, tanto el lenguaje e imágenes empleadas en las comunicaciones internas (noticias y comunicados internos en la intranet mysacyr) como en las externas (redes sociales, relaciones con clientes, instituciones, ...). En particular, se cuidan especialmente el lenguaje y las imágenes en todos los procesos de gestión de personas, incluidos en los procesos selección de personal.

Así mismo, se visibiliza el compromiso de la Empresa con la igualdad y se hace exigible a todos sus proveedores, suministradores, colaboradores, contratistas y subcontratista; contando, al efecto, con una política para la gestión de la cadena de suministro, cuyo objetivo es extender sus compromisos, políticas y valores a toda la cadena de valor, y promover que cumplan con los mismos, entre ellos, los valores en igualdad y diversidad.

Por otra parte, se promueven diferentes campañas, eventos y acciones con el objetivo de sensibilizar, fomentar y comunicar tanto a los/as empleados/as, como a la sociedad en general, el compromiso de Sacyr con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, haciéndoles partícipes y aliados para avanzar en este objetivo. Así, se llevan a cabo campañas específicas con motivo de días internacionales, como el de la mujer (8 de marzo), de la corresponsabilidad (23 de marzo), y de la mujer en la ingeniería (23 de junio).

14. Violencia de Género.

La Empresa forma parte de la alianza de empresas por una sociedad libre de violencia de género del Ministerio de Igualdad, realizando acciones y campañas de comunicación en favor de las mujeres víctimas de violencia de género, resaltando las que se realizan con motivo del día internacional de eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre), y jornadas de fortalecimiento a mujeres víctimas de violencia de género a través de colaboración con fundaciones.

Se ha elaborado y comunicado a toda la organización la guía “Estamos contigo” para víctimas de violencia de género. En ella se informa de los derechos que amparan a las mujeres víctimas violencia de género, entre ellos se ofrece: hasta 1.500 euros para facilitar la movilidad geográfica, y hasta 11.00 euros como ayuda psicológica.

15. Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

La Empresa se dispone de un protocolo, que es de aplicación a todas las sociedades del Grupo Sacyr, el cual tiene como objetivo prevenir que se produzcan situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, así como actos discriminatorios en el entorno laboral, y, si ocurren, asegurar que se dispone del procedimiento adecuado para resolver el problema y evitar que se repita. Con estas

medidas se pretende garantizar en los centros de trabajo, entornos laborales libres de acoso en los que todas las personas están obligadas a respetar la integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Las áreas de mejoras detectadas en los diferentes diagnósticos de las empresas que componen el presente el plan de igualdad, y que mayoritariamente son comunes a las mismas, así como los objetivos, actuaciones, cronograma, seguimiento y responsables de su realización, se concretan en el siguiente punto 5 del presente texto.

5. ÁREAS DE ACTUACIÓN

En cumplimiento de lo establecido en el art.46 de la LOI, el presente capítulo recoge, dentro de cada una de las siguientes áreas de actuación, los objetivos y acciones concretas que se han negociado, en función del resultado de los diagnósticos de situación, de cara a reforzar la posición de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades hombre-mujer.

5.1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

5.1.1. Objetivos

Selección y contratación:

1. Garantizar que las políticas de selección potencien la igualdad de trato y oportunidades, basándose en criterios objetivos sin estereotipos de género ni discriminaciones, eliminando la existencia de todo obstáculo a la contratación de las mujeres en la Empresa.
2. Llevar a cabo medidas necesarias dentro del ámbito de actuación de la Empresa para aumentar la presencia de la mujer en las nuevas incorporaciones por encima de la media del porcentaje de mujeres en el diagnóstico.
3. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, tratando de respetar el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación e intentando reducir la temporalidad en la contratación de mujeres.

Promoción:

1. Velar porque el criterio para promocionar sea el de la capacitación profesional de las personas candidatas del puesto a cubrir, fomentando la presencia del sexo femenino en los puestos de responsabilidad y en aquellos en los que se encuentra infrarrepresentada.
2. Llevar a cabo medidas necesarias dentro del ámbito de actuación de la Empresa para aumentar la presencia de la mujer en las promociones por encima de la media del porcentaje de mujeres en el diagnóstico.

5.1.2. Medidas

Selección y contratación:

1. Implantación de procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección establecido por la Empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/ de la candidato/a en relación con la funcionalidad del puesto, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.

2. Revisar las ofertas de selección con perspectiva de género, de forma que se asegure que se ajustan a las necesidades del puesto, eliminando aquellos requisitos que podrían impedir que se presenten mujeres a ese puesto. Los requisitos del puesto deben ser objetivos evitando sobre cualificaciones.
3. Realización de una guía de entrevistas con perspectiva de género a seguir en los procesos de selección, para eliminar de los procesos de selección preguntas sobre cuestiones personales como estado civil, fecha de matrimonio, número de hijos/as, etc., así como cualquier comentario discriminatorio.
4. La Empresa velará porque las ofertas de empleo no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto.
5. Se revisará que, respecto a las ofertas de empleo, los canales de difusión posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres. Con especial relevancia con respecto a las ofertas de puestos más cualificados y contrato indefinido, con el objetivo de incrementar las candidaturas de mujeres.
6. Reforzar los contactos con centros educativos y universitarios para identificar el talento, haciendo hincapié en que el sector de la construcción e infraestructuras está abierto al colectivo femenino, actualmente menos representado. Realizar colaboraciones con centros de empleo o escuelas de negocio relevantes.
7. Inclusión en la publicación de vacantes de mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.
8. Promover que en las candidaturas para cubrir puestos de trabajo donde las mujeres tengan una representación superior al 20 % de los hombres, participen un 40 % mujeres; y en los casos donde la representación de mujeres sea inferior al 20 % de los hombres, intentar alcanzar el 30 % de candidaturas femeninas.
9. Análisis, en el seno de la Comisión de Seguimiento, de los motivos en los casos en los que no haya un porcentaje suficiente de candidaturas femeninas a las vacantes, o no se haya podido contar con candidatas para los procesos de selección y promoción.
10. Aplicación del criterio de preferencia del sexo infrarrepresentado en procesos de cobertura de vacantes, a igualdad de méritos y capacidad para la funcionalidad del puesto.
11. Velar por que el equipo que ha realizado la selección de candidaturas participe en la elección de la persona a incorporar, respetando en todo caso la decisión consensuada entre negocio y el área de selección.
12. Promover una presencia equilibrada hombre – mujer en los equipos de reclutamiento y selección.
13. Seguimiento de las candidaturas a los puestos vacantes, tanto en selección como en promoción, y de las personas que finalmente se han incorporado, desagregadas por sexo y grupo profesional, que se trasladará a la comisión de igualdad para su estudio.

Promoción:

1. Impulsar programas para el desarrollo profesional de mujeres y acciones de visibilización de talento femenino.
2. Seguir potenciando la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que éstos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos/as en un marco de igualdad de oportunidades.

3. En igualdad de condiciones de capacidad, idoneidad y mérito, tendrá preferencia para promocionar la persona del sexo menos representado en el puesto que se trate.
4. Adquirir el compromiso de llevar a cabo un plan de acción dentro del ámbito de actuación de la Empresa para aumentar la presencia de la mujer en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas, tomando como referencia el porcentaje de promociones del diagnóstico.
5. Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y avanzar hacia definiciones genéricas de las categorías o puestos a cubrir.
6. Velar por que el equipo que ha realizado la selección de las candidaturas participe en la elección de la persona a promocionar, respetando en todo caso la decisión consensuada entre negocio y el área de gestión de talento.
7. Velar porque la promoción de mujeres y hombres esté basada en su formación, conocimiento, experiencia y méritos. Para conseguir este objetivo, se procurará la participación de mujeres en las promociones convocadas.
8. Análisis, en el seno de la Comisión de Seguimiento, de las vacantes cuya participación femenina no alcance el 30% y detectar las barreras para la participación de las mujeres.
9. En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas, se justificará por razones objetivas el motivo por el que se ha descartado dicha candidatura.
10. Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no sean un impedimento para la promoción profesional.
11. Visibilizar el talento femenino que promociona a puestos directivos.

5.1.3. Indicadores

1. Muestreo del 10% o al menos 5 de las ofertas de empleo.
2. Análisis del 10% o al menos 3 de los procesos de selección y 3 de los procesos de promoción.
3. Canales de difusión de ofertas empleados. Nº de personas inscritas, análisis en el seno de la Comisión de Seguimiento de los obstáculos encontrados en los procesos de selección y promoción para que se inscriban las mujeres.
4. Nº de colaboraciones realizadas con centros educativos, universitarios y de empleo. Nº de mujeres candidatas e incorporadas por esta vía.
5. Nº de contrataciones y promociones desagregadas por sexo y puesto.
6. Nº de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo.
7. Nº de candidaturas que han sido seleccionados para formar parte de la vacante del proceso de selección y promoción desagregada por sexo y puesto, siempre que se incluya en la candidatura.
8. Nº de programas, tipo y acciones de visibilización realizadas.
9. Todos los indicadores se facilitan por cada una de las empresas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

5.1.4. Calendario: Plazos y fechas.

- Implantación medidas: julio 2022-diciembre 2022.
- Seguimiento medidas: diciembre 2022 y semestralmente hasta finalización del plan de igualdad.

- Evaluación medidas: julio de 2023 y anualmente hasta finalización del plan de igualdad.
 - 1ª evaluación Julio 2023.
 - 2ª evaluación Julio 2024.
 - 3ª evaluación Julio 2025.
 - 4ª evaluación julio 2026.

5.1.5. Responsables y recursos: Área de Gestión de Personas.

5.2. FORMACIÓN

5.2.1. Objetivos

1. Formar en igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización dirigida a la plantilla en general y especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo.
2. Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de la organización, posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

5.2.2. Medidas

1. Continuar realizando acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad y sesgos inconscientes a toda la plantilla, y en especial respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción, comunicación y retribución con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.
2. Realizar una acción formativa sobre igualdad de género con carácter obligatorio para todo el personal, realizando actualizaciones cuando sea necesario.
3. Garantizar que todos los empleados/as puedan participar, con independencia de que su contrato está suspendido, o reducida su jornada laboral, por cuidado de hijos/as o familiares, en la realización de cursos de formación. Para ello se comunicará la oferta formativa a las personas en situación de excedencia, adaptación o con reducción de jornada por motivos familiares.
4. Facilitar que toda persona trabajadora pueda solicitar la realización de formación distinta a la establecida en el itinerario formativo predeterminado en su puesto de trabajo, siempre que esté incluida en el Plan de Formación de la Empresa.
5. La formación interna presencial, a distancia o semipresencial, se impartirá dentro del horario laboral salvo circunstancias excepcionales que lo impidan. Se tendrá en cuenta la situación de las personas en jornada reducida para el cumplimiento de la medida.
6. Proponer acciones formativas relacionadas con su puesto de trabajo a quienes se reincorporan en la Empresa, a la finalización de la suspensión del contrato por excedencias o bajas de larga duración.
7. Realizar formaciones en prevención del acoso sexual y por razón de sexo, específicas tanto para las personas encargadas de atender estas situaciones como para el resto de la plantilla, incluyendo a aquellos órganos internos responsables de tratar estos asuntos.

8. Realizar acciones de sensibilización y/o formación en materia de violencia de género, tanto para las áreas responsables como para el resto de la plantilla.
9. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos y actividades (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.
10. Contar con programas de desarrollo femenino para impulsar la promoción de mujeres.
11. Facilitar la participación de mujeres en programas de formación específica para desarrollo profesional en aquellos puestos en los que estén poco o nada representadas.

5.2.3 Indicadores

10. Nº de acciones formativas y de participantes, desagregados por sexo y puesto.
11. Nº de horas incluyendo: i) la modalidad (presencial y online); ii) contenido de las mismas y; iii) horario de las formaciones presenciales.
12. Nº de personas con contrato suspendido, excedencias, bajas de larga duración o con reducción de jornada y nº de ellas informadas. Nº de personas formadas. Nº de horas.
13. Nº de programas de desarrollo femenino realizado.
14. Nº de participantes en los programas de desarrollo profesional desagregado por sexos.
15. Revisar un muestreo de las formaciones teniendo en consideración la perspectiva de género incluido el lenguaje e imágenes.
16. Todos los indicadores se facilitan por cada una de las empresas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

5.2.4. Calendario: Plazos y fechas.

- Implantación medidas: julio 2022-diciembre 2022.
- Seguimiento medidas: diciembre 2022 y semestralmente hasta finalización del plan de igualdad.
- Evaluación medidas: julio de 2023 y anualmente hasta finalización del plan de igualdad.
 - 1ª evaluación Julio 2023.
 - 2ª evaluación Julio 2024.
 - 3ª evaluación Julio 2025.
 - 4ª evaluación julio 2026.

5.2.5. Responsables y recursos: Área de Gestión de Personas

5.3. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

5.3.1. Objetivos

1. Asegurar que no exista discriminación ni directa ni indirecta en la valoración de los puestos de trabajo.
2. Asegurar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor, sin sesgos de género.

5.3.2. Medidas

Clasificación profesional:

1. 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 Empresa.
2. Análisis de la descripción de los puestos y funciones, con la finalidad de utilizar términos neutros y garantizar la ausencia de discriminaciones directas e indirectas entre sexos.

Retribución y auditoría salarial:

1. Realizar un seguimiento para que las políticas de retribución se establezcan con independencia del sexo y estén basadas en criterios objetivos y en la valoración del puesto, analizando cada complemento y los criterios que determinan su cobro.
2. Realizar una auditoría retributiva con el fin de conocer el estado de la brecha salarial en la Empresa.
3. Análisis e informe de la auditoría retributiva y de sus principales conclusiones, que incluya una explicación de las diferencias encontradas, dentro de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 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 y comprometiéndose la Empresa a activar las medidas correctoras que fuesen necesarias.

5.3.3. Indicadores

Clasificación profesional:

1. Informe de los criterios (factores y subfactores) sobre los que se realiza la clasificación profesional. Plazo 3 meses desde la firma del plan
2. Informe de la valoración de puestos de igual valor. De 6 a 9 meses desde la firma del plan.
3. Informe anual del número de personas en función de la clasificación profesional en función de: dentro o fuera de convenio, y por tipo de complemento que cobran (bonus, variable, etc.).

Retribución y auditoría retributiva:

1. Registro retributivo anual para ver la posible evolución de las diferencias salariales.
2. Auditoría retributiva completa según establece la legislación, que requiere una evaluación y valoración de puestos de trabajo de igual valor. Dentro de la Comisión de seguimiento se creará un grupo trabajo para el estudio del procedimiento publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.
3. Informe del plan de acción asociado a las conclusiones de la auditoría retributiva.
4. Todos los indicadores se facilitan por cada una de las empresas que se integran en el presente Plan de Igualdad,

5.3.4. Calendario: Plazos y fechas.

- Implantación medidas: julio 2022-diciembre 2022.
- Seguimiento medidas: diciembre 2022 y semestralmente hasta finalización del plan de igualdad.
- Evaluación medidas: julio de 2023 y anualmente hasta finalización del plan de igualdad.
 - 1ª evaluación Julio 2023.

- 2ª evaluación Julio 2024.
- 3ª evaluación Julio 2025.
- 4ª evaluación julio 2026.

5.3.5. Responsables y recursos: Área de Gestión de Personas.

5.4. CONDICIONES DE TRABAJO, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

5.4.1. Objetivos

1. Garantizar un entorno y unas condiciones de trabajo igualitarias entre mujeres y hombres, sin discriminaciones directas o indirectas por sesgos de género.
2. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales, en la vigilancia de la salud y en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales a través de la correspondiente evaluación de PRL, siempre que sea necesario.
3. Velar por el cumplimiento de las normas de protección del embarazo y la lactancia natural.

5.4.2. Medidas

4. Realización de una entrevista de salida a las personas que causan bajas voluntarias con el objetivo de conocer los motivos de la baja desagregada por sexo.
5. Análisis periódico de las condiciones de trabajo, para que se respete el principio de igualdad y no discriminación, incluyendo la política salarial.
6. Realizar y difundir unas recomendaciones para realización de reuniones eficaces y el uso correcto de las comunicaciones, favoreciendo el uso de medios telemáticos, duraciones de las reuniones, aprovechamiento de estas y evitar saturación en la emisión de comunicaciones.
7. Garantizar tallaje de la ropa de trabajo, adecuado a todas las personas trabajadoras con independencia del sexo.
8. Revisar periódicamente y continuar aplicando el protocolo vigente en prevención de riesgos laborales para mujeres en situación de embarazo o lactancia natural.
9. Publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas y durante la lactancia. Promover su difusión a toda la plantilla.
10. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de Seguimiento.
11. Seguimiento de la siniestralidad y enfermedades profesionales desagregadas por sexo.
12. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre salud.
13. Los reconocimientos médicos que realiza la Empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género, siempre que el mismo sea un condicionante de riesgo, en los protocolos a aplicar.
14. Incluir un apartado de Igualdad de oportunidades y no discriminación dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales.

15. En los centros que sea posible, se estudiará la viabilidad de habilitar un espacio y/o mobiliario adecuado para los preceptivos descansos de la plantilla y mujeres embarazadas, así como para el periodo de lactancia natural cuando se requiera.

5.4.3. Indicadores

1. Análisis entrevistas de salida.
2. Informe sobre el tipo de contratación por temporalidad y duración de la jornada, así como los tipos de jornadas a realizar, segregado por sexo y grupo profesional. Si fuera necesario, este desglose se realizaría por Empresa y/o centros.
3. Indicadores desagregados por sexo de los KPIs de prevención de riesgos laborales (siniestralidad, bajas y riesgos psicosociales)
4. Indicador sobre número de solicitudes de habilitación de espacio y nº de realizados.
5. Resultados de la encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales.
6. Todos los indicadores se facilitan por cada una de las empresas que se integran en el presente Plan de Igualdad,

5.4.4. Calendario: Plazos y fechas.

- Implantación medidas: julio 2022-diciembre 2022.
- Seguimiento medidas: diciembre 2022 y semestralmente hasta finalización del plan de igualdad.
- Evaluación medidas: julio de 2023 y anualmente hasta finalización del plan de igualdad.
 - 1ª evaluación Julio 2023.
 - 2ª evaluación Julio 2024.
 - 3ª evaluación Julio 2025.
 - 4ª evaluación julio 2026.

5.4.5. Responsables y recursos: Áreas de Gestión de Personas y Seguridad y Salud.

5.5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

5.5.1 Objetivos

1. Garantizar que toda la plantilla pueda ejercer sus derechos de conciliación con el fin de compatibilizar la vida laboral y familiar.
2. Sensibilizar en corresponsabilidad. Para ello, promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.
3. Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga una discriminación a las personas que los ejercen.

5.5.2 Medidas

1. Informar de los derechos de conciliación existentes, elaborar y difundir una guía que recoja los permisos y medidas de conciliación (especialmente por cuidado de menor o familiar) y cuál es el procedimiento de solicitud y aprobación de los mismos.
2. Velar por que las personas trabajadoras que ejerzan los derechos y permisos que se establecen en la legislación laboral, con el fin de conciliar su vida familiar y laboral, no se vean perjudicados en su desarrollo profesional.
3. Difundir la guía de conciliación a nivel de centro de trabajo, llegando a todos los niveles posibles.
4. La Empresa realizará y promoverá campañas de corresponsabilidad como forma de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como puede ser con motivo del 23 de marzo, día nacional de la corresponsabilidad y conciliación.
5. Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral, salvo excepciones extraordinarias justificadas.
6. Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, y procurando evitar envíos de e-mails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral. Elaboración de un protocolo de desconexión digital.
7. Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, con el objetivo de cumplir las planificaciones previstas y así facilitar el poder disfrutar de las vacaciones y permisos en las fechas planificadas.
8. Realizar y difundir unas recomendaciones para la realización de reuniones eficaces, favoreciendo el uso de medios telemáticos, duraciones de las reuniones y aprovechamiento de éstas.
9. Como mejora a lo establecido legalmente en materia de reducción de jornada, las personas trabajadoras pueden optar, al reducir su jornada de trabajo en el marco de lo establecido en el artículo 37.6 de ET, a fijar un porcentaje de reducción de jornada, calculado en cómputo anual de tal forma que no tenga que materializarse de forma diaria necesariamente, ni los viernes ni durante la jornada intensiva en los centros de trabajo donde la hubiese.
10. Con el objetivo de atender las responsabilidades familiares, así como de atraer y retener el mejor talento, se llevará a cabo un programa dentro de la política global corporativa “Flex Working” para poder trabajar fuera de la oficina de forma parcial en el domicilio habitual hasta un máximo de un 20% de la jornada laboral a tiempo completo y siempre de acuerdo con características y requisitos que en el mismo se establezcan (puestos de trabajo cuyas funciones no estén directamente relacionados con el centro físico de trabajo o que para el desempeño no sea crítica la presencia física; coincidencia del equipo, voluntario y reversible; duración, control y seguimiento; herramientas y medios; etc) y que permita su evaluación y seguimiento de la participación desagregada por sexo.
11. Dentro de la política global corporativa “Flex Working” y de acuerdo a lo que la misma establezca, se facilitará la flexibilidad de entrada y salida al trabajo en aquellos centros, puestos y áreas donde sea posible y viable por razones de organización o en atención a las necesidades de producción de los mismos.
12. Se garantiza que los incentivos y gratificaciones asociados a la prestación efectiva de trabajo, no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras.
13. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, de acuerdo con la normativa vigente.

14. Para los casos de atención a las necesidades de: i) familias monoparentales; ii) personas dependientes a su cargo hasta 2º grado, o; iii) de los progenitores en situaciones de custodia compartida por sentencia judicial de divorcio en los periodos de tenencia de los menores; se facilitarán: a) los periodos vacacionales y turnos, para hacer frente a las necesidades surgidas de esta situación ,así como; b) dar prioridad de movilidad geográfica si existiese vacante de su puesto; siempre que en todos los supuestos anteriores sea viable tanto a nivel organizativo como de producción del departamento o centro de trabajo, con la validación de su responsable directo y el área de gestión de personas.
15. Con relación a la lactancia, se mejora lo previsto legalmente según la política de conciliación interna y se permite la acumulación en jornadas completas, una vez finalizado el periodo de suspensión por nacimiento de menor, fijando el tiempo de acumulación en 14 días laborables, a disfrutar hasta que el menor o la menor cumpla la edad de 9 meses.
16. Establecer un permiso retribuido recuperable limitando a un total máximo de 6 horas anuales por cada hijo e hija menor de 16 años para asistencia a tutorías del centro de estudio de las y los menores, siempre y cuando las mismas se tengan que realizar en horario laboral.
17. Establecer un permiso retribuido recuperable para acompañar a consultas médicas a: i) hijos e hijas menores de 16 años; ii) ascendientes mayores de 70 años y; iii) personas dependientes a su cargo; siempre y cuando se justifique que no se pueda realizar fuera del horario laboral (Ej: especialistas) y sólo por el tiempo mínimo indispensable.
18. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante, de manera consensuada con su responsable y el área de gestión de personas.
19. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; para los casos de técnicas de reproducción asistida, se permitirá un permiso retribuido recuperable con un máximo de 18 horas al año y preaviso de 3 días de antelación.
20. Permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años: podrán disfrutar de permiso no retribuido por un período máximo de tres meses a contar desde la fecha de fallecimiento.
21. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente para la asistencia a clases por estudios reglados que tengan relación con el puesto de trabajo que desempeñe o para su desarrollo profesional en la organización y actividades que desarrolle la Empresa siempre que coincidan con el horario laboral. Y siempre que sea posible por razones organizativas y de producción y con la validación del Responsable y del área de gestión de personas. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.

5.5.3 Indicadores

1. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos retribuidos y no retribuidos, suspensiones de contrato, adaptaciones o reducciones de jornada, y excedencias relacionadas con la conciliación.
2. En relación a las adaptaciones de jornadas, la Empresa informará del resultado de las mismas indicando, en su caso, los motivos de las denegaciones de forma agrupada.
3. Nº de personas trabajadoras que han accedido a las medidas establecidas en la política de “Flex Working”.

4. Nº de personas trabajadoras desagregados por sexo que solicitan y que hacen uso de las medidas de conciliación.
5. Todos los indicadores se facilitan por cada una de las empresas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

5.5.4 Calendario: Plazos y fechas.

- Implantación medidas: julio 2022-diciembre 2022.
- Seguimiento medidas: diciembre 2022 y semestralmente hasta finalización del plan de igualdad.
- Evaluación medidas: julio de 2023 y anualmente hasta finalización del plan de igualdad.
 - 1ª evaluación Julio 2023.
 - 2ª evaluación Julio 2024.
 - 3ª evaluación Julio 2025.
 - 4ª evaluación julio 2026.

5.5.5 Responsables y recursos: Área de Gestión de Personas.

5.6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

5.6.1. Objetivos

1. Incrementar el porcentaje de mujeres en plantilla con respecto al diagnóstico.
2. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos y categorías profesionales de la Empresa, con el foco en los puestos donde la mujer esta infrarrepresentada, con especial atención a los puestos de responsabilidad en la plantilla, partiendo de los datos del diagnóstico inicial y procurando su mejora.
3. Seguimiento de la evolución de los puestos con infrarrepresentación femenina.

5.6.2. Medidas

1. Realizar acciones de compromiso social para disminuir la infrarrepresentación femenina y establecer alianzas estratégicas que ayuden a conseguirlo.
2. Visibilizar las oportunidades laborales en la Empresa para el colectivo femenino a través de entidades colaboradoras, con el objetivo de potenciar la atracción, promoción y retención del talento.
3. Llevar a cabo iniciativas que visibilicen modelos de referencia femeninos y difundir las entidades y redes de networking femenino.
4. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos masculinizados. Realizar acciones de compromiso social para romper la brecha de género existente en profesiones STEAM y visibilizar la mujer dentro de la Empresa a través de la intranet y RRSS.
5. Seguimiento de la presencia de mujeres en los puestos de Gerencia y Dirección analizando los procesos de selección y promoción.

6. En los procesos de selección o promoción se intentará contar con al menos una persona del sexo infrarrepresentado en la terna final de candidaturas en los procesos de selección y promoción, en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina, en los casos en los que no se pueda, se explicarán las causas.
7. En igualdad de condiciones de capacidad, idoneidad y mérito, tendrá preferencia para incorporarse o promocionar la persona del sexo menos representado en el puesto que se trate.
8. En los procesos de selección o promoción de puestos de Gerencia y Dirección donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se decida contratar o promocionar a un hombre, y se descarte la candidatura femenina, se indicará las razones por las que se ha optado por la candidatura masculina.
9. Seguimiento anual de la situación de la mujer en las distintas posiciones y puestos donde se encuentre en un 40% por debajo del hombre y, por lo tanto, existe infrarrepresentación femenina.
10. Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas, acudiendo a distintos centros, entidades u organismos.
11. Puesta en marcha de programas de gestión del talento e identificación de mujeres con potencial: Asegurar la participación de mujeres en estos programas. Priorizar aquellos departamentos donde exista una diferencia entre la presencia de mujeres y hombres. Realizar un seguimiento de la evolución de estos programas y de la participación de mujeres para observar la evolución de éstas (promoción).
12. Seguimiento de la distribución de hombres y mujeres según nivel jerárquico, grupo profesional, puesto y departamentos, por tipo de contrato y jornada.

5.6.3. Indicadores

1. Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según nivel jerárquico, grupo profesional, por tipo de contrato y jornada.
2. Nº de participantes en cada uno de los programas de desarrollo de la Empresa.
3. Nº de colaboraciones establecidas.
4. Todos los indicadores se facilitan por cada una de las empresas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

5.6.4 Calendario: Plazos y fechas.

- Implantación medidas: julio 2022-diciembre 2022.
- Seguimiento medidas: diciembre 2022 y semestralmente hasta finalización del plan de igualdad.
- Evaluación medidas: julio de 2023 y anualmente hasta finalización del plan de igualdad.
 - 1ª evaluación Julio 2023.
 - 2ª evaluación Julio 2024.
 - 3ª evaluación Julio 2025.
 - 4ª evaluación julio 2026.

5.6.5 Responsables y recursos: Área de Gestión de Personas.

5.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

5.7.1. Objetivos

1. Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género y asegurar que la plantilla conoce el canal de denuncia.
2. Garantizar la difusión, comunicación y la accesibilidad del protocolo para todas las personas que trabajan en la plantilla.

5.7.2. Medidas

1. Constitución de un Grupo de Trabajo paritario contra el acoso sexual o por razón de sexo, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad.

Este grupo de trabajo estará compuesto por las personas que la propia Comisión de Seguimiento determine, en un número no superior a dos, tanto por la parte social como por la parte empresarial de acuerdo con los siguientes parámetros:

- i. El objeto y finalidad de este grupo de trabajo será la de recibir información por parte del comité de prevención del acoso del Grupo Sacyr (C.P.A) de cuantas acciones se realicen en la instrucción de cualquier expediente de acoso sexual o por razón de sexo, de conformidad con el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo de Grupo, de tal manera que los integrantes de este grupo de trabajo tendrán derecho a:
 - a. Ser informados sobre la presentación de cualquier denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en el momento en que la misma se presente. Para mantener el anonimato de las personas implicadas en las denuncias por esta clase de acoso, la identidad e intimidad de las mismas se salvaguardará mediante una codificación alfanumérica.
 - b. Ser informados de los trámites realizados por parte del C.P.A (órgano interno del Grupo Sacyr), incluidas las medidas cautelares que se pudiesen determinar.
 - c. Ser informados sobre el informe y conclusión del expediente, así como de las medidas adoptadas en su caso.
- ii. Las personas que integren este grupo de trabajo deberán guardar el deber de sigilo de cualquier información de la que sean conocedores en el seno de la misma, prohibiéndose expresamente la difusión, divulgación, publicación, etc., de cualquier dato o documento que les haya sido facilitado.
- iii. Este grupo de trabajo se reunirá a requerimiento por escrito, de cualquier de las dos partes, en un plazo de 72 horas desde la recepción del referido requerimiento, siempre

y cuando se hubiera iniciado la tramitación de un expediente de protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. No obstante, la Empresa vendrá obligada a convocar a este grupo en un plazo no superior a 15 días desde la finalización de un expediente de acoso sexual o por razón de sexo. Al menos una vez durante la instrucción y al menos una vez finalizado.

2. Seguir informando sobre los canales de denuncia en los casos de acoso sexual y/ por razón de sexo, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se produzcan.
3. Realizar la publicación del protocolo en la página de intranet de la Empresa.
4. Inclusión del protocolo en plan de acogida para las nuevas incorporaciones, haciendo constancia de su entrega.
5. Distribución del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que integran la representación legal de los trabajadores.
6. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.

5.7.3. Indicadores

1. Publicación del protocolo en la página web.
2. Comunicaciones realizadas al Grupo de Trabajo.
3. Distribución del protocolo a la RLT.
6. Comunicación de las campañas realizadas.
7. Todos los indicadores se facilitan por cada una de las empresas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

5.7.4 Calendario: Plazos y fechas.

- Implantación medidas: julio 2022-diciembre 2022.
- Seguimiento medidas: diciembre 2022 y semestralmente hasta finalización del plan de igualdad.
- Evaluación medidas: julio de 2023 y anualmente hasta finalización del plan de igualdad.
 - 1ª evaluación Julio 2023.
 - 2ª evaluación Julio 2024.
 - 3ª evaluación Julio 2025.
 - 4ª evaluación julio 2026.

5.7.5 Responsables y recursos: Área de gestión de personas.

5.8. COMUNICACIÓN

5.8.1 Objetivos

1. Informar, difundir y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

5.8.2 Medidas

1. Potenciar las buenas prácticas de uso del lenguaje no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos como internos. Reforzando sobre todo al personal responsable que tengan equipos a cargo, con el objeto de concienciar sobre las buenas prácticas en relación con las comunicaciones directas con sus subordinados.
2. Participar en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
3. Realizar acciones específicas los días 8 de marzo.
4. Dar a conocer la existencia del plan y difundirlo en la Intranet.
5. Incluir en la intranet un canal de diversidad y conciliación en el que las personas trabajadoras puedan tener acceso a noticias, documentos y otra información de interés en estas materias.
6. Entrega a las nuevas contrataciones de un plan de acogida (donde se entregue el Plan de igualdad, el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género).
7. Informar a las Empresas colaboradoras y proveedoras de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

5.8.3 Indicadores

1. Nº campañas, acciones y eventos en las que se ha participado.
2. Nº personas alcance/nº visualizaciones de la guía de permisos.
3. Creación del canal de diversidad y conciliación.
4. Nº de acciones de difusión de buenas prácticas/nº visualizaciones).
6. Nº personas que reciben la documentación del plan de acogida.
7. Todos los indicadores se facilitan por cada una de las empresas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

5.8.4 Calendario: Plazos y fechas.

- Implantación medidas: julio 2022-diciembre 2022.
- Seguimiento medidas: diciembre 2022 y semestralmente hasta finalización del plan de igualdad.
- Evaluación medidas: julio de 2023 y anualmente hasta finalización del plan de igualdad.
 - 1ª evaluación Julio 2023.
 - 2ª evaluación Julio 2024.
 - 3ª evaluación Julio 2025.
 - 4ª evaluación julio 2026.

5.8.5 Responsables y recursos: Áreas de gestión de personas y comunicación.

5.9. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

5.9.1. Objetivos

1. Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en la normativa vigente.
2. Garantizar la comunicación y la accesibilidad de una guía para todas las personas que trabajan en la plantilla.
3. Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en la normativa vigente.

5.9.2. Medidas

1. Garantizar los derechos que recoge la normativa vigente.
2. Realizar y editar una guía de protección y ayuda a las mujeres víctimas de violencia de género, como parte del compromiso adquirido en el Plan de igualdad, en el que recojan los derechos reconocidos en la ley y las medidas de mejora acordadas en este plan. Adjuntar al Plan de igualdad la guía como anexo y realizar su difusión entre la plantilla, así como su publicación en la intranet.
3. La Empresa ofrecerá a la trabajadora víctima de violencia de género que hubiese optado por extinguir su contrato de trabajo un programa o taller para fomentar la empleabilidad de esta persona.
4. Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que decida suspender su relación laboral o trasladarse de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la Empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres, previa aprobación del menor de los tres presupuestos presentados por la trabajadora y se le abonará contra factura, con el límite de 1.500 € y en una sola ocasión.
5. La Empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género, por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar en ningún caso, las 20 sesiones totales, ni el precio de 55€ por sesión. La Empresa lo abonará contra factura presentada.
6. Realizar una campaña de sensibilización y visibilización en la plantilla, especialmente el día internacional contra la violencia de género (25 de noviembre).
7. Realizar colaboraciones con entidades públicas o privadas especializadas en la atención de las mujeres víctimas de violencia de género y favorecer la inserción de mujeres vulnerables para su integración.

5.9.3. Indicadores

1. Campañas realizadas.
2. Colaboraciones realizadas.

5.9.4 Calendario: Plazos y fechas.

- Implantación medidas: julio 2022-diciembre 2022.
- Seguimiento medidas: diciembre 2022 y semestralmente hasta finalización del plan de igualdad.

➤ Evaluación medidas: julio de 2023 y anualmente hasta finalización del plan de igualdad.

- 1ª evaluación Julio 2023.
- 2ª evaluación Julio 2024.
- 3ª evaluación Julio 2025.
- 4ª evaluación julio 2026.

5.9.5 Responsables y recursos: Área de gestión de personas.

6. MEDIOS MATERIALES, ECONÓMICOS Y HUMANOS

La Empresa se compromete a dotar el presente Plan de los medios necesarios a través de las diferentes direcciones y departamentos responsables de su aplicación. Esto implicará que los responsables afectados por el mismo, realizarán una revisión anual junto con la Comisión de Seguimiento, para valorar que la dedicación y recursos asignados son los necesarios para dar cumplimiento al Plan.

7. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores, cronograma y presupuesto para su evaluación.

Como funciones de la Comisión de Seguimiento Igualdad, se establecen las siguientes:

- Establecer los diferentes indicadores y el cronograma del plan, así como revisión anual de los mismos, que deberá hacerse en la primera reunión de la Comisión.
- Será el órgano encargado de del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.
- Analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de igualdad.
- Elaborar de manera anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- En el caso de que sea necesario, se encargará de hacer propuestas de posibles ajustes o revisiones del Plan.
- En el caso de que sea necesario, realizará la adaptación del presente Plan de igualdad a las exigencias territoriales u organizativas.

7.1 Composición:

La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará formada por dos miembros de la parte social y otros dos por parte de la Empresa, que cada uno de ellos elija.

La Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan queda constituida por:

Por parte de la Empresa:

- Teresa Manjón Manjón (Directora de Relaciones Laborales y Diversidad)
- Roberto López Díez (Gerente de Relaciones Laborales)

Por la parte social:

- Elena Martínez Vidal (Representante de la Federación UGT FICA)
- Paloma Vazquez Laserna (Representante de CCOO del Hábitat)

7.2 Calendario de reuniones:

La Comisión de Seguimiento se reunirá con una periodicidad semestral con el fin de evaluar la consecución de los objetivos marcados y el cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Plan, de conformidad con los indicadores y plazos propuestos.

7.3 Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica:

El seguimiento, evaluación y revisión de la ejecución de las medidas y del cumplimiento de los objetivos propuestos en el actual plan de igualdad se realizará por la comisión de seguimiento.

En el seguimiento del plan de igualdad se analizará el grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas correspondientes, para alcanzar los objetivos planteados que tendrá lugar en las reuniones semestrales.

La comisión de seguimiento realizará un informe anual de conclusiones que refleje y evalúe la evolución de los objetivos a estos efectos alcanzados para cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas y en el caso de que sea necesario, se encargará de hacer propuestas de posibles ajustes o revisiones del Plan.

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Si alguna norma de ámbito o rango superior, resolución de la Autoridad Laboral o Sentencia judicial firme, afectara al contenido del presente Plan de Igualdad de Grupo, provocando que, total o parcialmente, una o varias de sus disposiciones o estipulaciones fueran consideradas ilegales, o resultaran nulas, anulables, inválidas o contrarias a derecho por cualquier motivo, tal situación no afectará a la validez del mismo en su conjunto. En estos supuestos, ambas partes se compromete a su adecuación, a la mayor brevedad posible.

En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o cualquier otra operación que provoque la modificación del estatus jurídico de la Empresa, que necesitarían de la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de igualdad, será necesario que las Partes se reúnan con el fin de determinar la necesidad de modificar las medidas establecidas en el presente Plan.



9. PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En este contexto, las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente, sujetándose a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).