

II PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO DEL ÁREA DE CONSTRUCCIÓN



PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO DE EMPRESAS DEL ÁREA DE CONSTRUCCIÓN DE SACYR

1. Introducción.
2. Diagnóstico.
3. Partes firmantes del Plan de igualdad.
4. Ámbito de aplicación y vigencia.
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.
8. Procedimiento de modificación.
9. Procedimiento de solución de conflictos.

1. INTRODUCCIÓN

Tras el éxito logrado con el anterior Plan de igualdad, en el que se avanzó notablemente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa, habiendo alcanzado con creces los objetivos marcados, el presente Plan de igualdad se enmarca en el compromiso y apuesta por avanzar 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.

Las partes firmantes de este Acuerdo y 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 y 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 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, y 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, los cuales 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 del área de construcción de Sacyr se ha alcanzado el presente acuerdo.

PRESENTACIÓN DE LAS EMPRESAS

El área de actividad de construcción de Sacyr comprende a Sacyr Construcción, S.A., Sacyr Infraestructuras, S.A., Cavosa Obras y Proyectos, S.A., Scrinser, S.A. y, por extensión, a todas las que en esta área les sea de aplicación el Convenio General del sector de la construcción, en cualquiera de sus ámbitos. En adelante, en el presente documento, se denominarán “Empresa” a las cuatro principales anteriormente citadas. Las anteriores empresas tienen las siguientes particularidades:

- i) Desarrollan su actividad dentro del mismo sector.
- ii) Les resultan de aplicación el mismo Convenio Colectivo sectorial de construcción, y sus correspondientes Convenios Colectivos provinciales.
- iii) Comparten las mismas políticas y procedimientos, en la gestión del talento y persona.
- iv) De conformidad a lo que establece la normativa reguladora, se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación individualizado de cada una de las Empresas que componen el área de la actividad de construcción: i) Sacyr Construcción, S.A; ii) Sacyr

Infraestructuras, S.A. ; iii) Cavosa Obras y Proyectos, S.A., y; iv) Scrinser, S.A.,; que han sido negociados con la Comisión Negociadora y que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan proponer medidas en el presente Plan de igualdad.

Motivos todos estos por los cuales las partes consideraron y consideran justificada la conveniencia de disponer de un único Plan de igualdad de grupo del área de actividad de la construcción con la finalidad de homogeneizar y equiparar los objetivos y medidas para todas ellas.

Con fecha 1 de enero de 2020 Sacyr Infraestructuras, S.A., fue absorbida por Sacyr Construcción, S.A. Todos los datos de Sacyr Infraestructuras, S.A., quedan incorporados a los datos de Sacyr Construcción, S.A.

Por todo ello, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5.2, último párrafo, del Real Decreto 901/2020 y en el artículo 87.2.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”), al tratarse de un Plan de igualdad de grupo de empresas.

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 una atmósfera 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.

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 candidatas a consejeros. En el año 2020 el número de consejeras representa el 23 % del total de miembros del Consejo de Administración.

Fomentamos el incremento de mujeres en puestos de dirección, e impulsamos el talento femenino a través de programas de desarrollo profesional con escuelas de negocio relevantes (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, y colabora con la Red de Mujeres de Alta Dirección de Chile (MAD) para compartir buenas prácticas.

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

Asimismo, la Empresa ha participado en la iniciativa Proyecto Promociona impulsado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con el objetivo de fortalecer las competencias tanto técnicas como de liderazgo, de la mujer en su ascenso hacia la primera línea de la organización.

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.

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 de su política corporativa y de recursos humanos.

Los principios de igualdad de trato y oportunidades se asumen en todas y cada una de las áreas en las que se desarrolla: 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.

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. DIAGNÓSTICO

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 de Seguimiento.

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 que marcarán las líneas maestras que conformarán el Plan de igualdad de grupo:

El primer aspecto a señalar es que se trata de una Empresa con una baja representación de mujeres. Esto hace que existan puestos en los que la representación femenina o bien es muy baja o bien es, directamente, inexistente. 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 8,5 %, según los datos de la EPA del 3º trimestre del año 2020. En consecuencia, a pesar de que existe una representación femenina en la Empresa que no alcanza un cuarto de la plantilla, ésta 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 producción, 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, incluyendo sus resultados y el plan de actuación, 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 la aplicación de su protocolo que, en los últimos años, está funcionando de forma óptima 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.

3. PARTES FIRMANTES DEL PLAN DE IGUALDAD

Suscriben y firman el presente II Plan de igualdad de grupo del área de construcción las siguientes partes:

Por parte de la Empresa:

- Teresa Manjón Manjón
- José Ignacio Ibáñez Muñoz
- Manuel Pino Giráldez
- Irene Iturzaeta Ichaso
- Juan Antonio Fernández Cerrato
- Patricia Martínez Íñigo

Por la parte social:

- Ángel Raimundo Lafuente Bondia (CCOO del Hábitat)
- Joaquín Leyton Toro (UGT FICA)
- Pedro L. Hojas Cancho (UGT FICA)
- Elena Martínez Vidal (Federación UGT FICA)
- Daniel Barragán Burgui (CCOO del Hábitat)
- Pilar Expósito Cortes (CCOO del Hábitat)

En relación a la Comisión Negociadora respecto de la parte social se adjunta como anexo la designación por parte de CCOO del Hábitat y UGT-FICA que acredita su legitimidad.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito de aplicación: El presente Plan de igualdad de grupo del área de construcción 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 a nivel nacional.

La extensión del plan de igualdad de grupo 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.

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 del Diagnóstico 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 por que 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 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 en la Empresa 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 por empresa.
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 por empresa.
5. Nº de contrataciones y promociones desagregadas por sexo y puesto por empresa.
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 por empresa, siempre que se incluya en la candidatura.
8. Nº de programas, tipo y acciones de visibilización realizadas.

5.1.4. Plazo: Anual

5.1.5. Responsables y recursos: Departamento 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 trabajador, realizando actualizaciones cuando sea necesario.
3. Garantizar que todos los empleados/as de la Empresa 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

1. Nº de acciones formativas y de participantes, desagregados por sexo y puesto.
2. Nº de horas incluyendo: i) la modalidad (presencial y online); ii) contenido de las mismas y; iii) horario de las formaciones presenciales.
3. 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.
4. Nº de programas de desarrollo femenino realizado.
5. Nº de participantes en los programas de desarrollo profesional desagregado por sexos.
6. Revisar un muestreo de las formaciones teniendo en consideración la perspectiva de género incluido el lenguaje e imágenes.

5.2.4. Plazo: Anual

5.2.5. Responsables y recursos: Departamento de Gestión de Personas

5.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, 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, para lo cual podrá tener en consideración las recomendaciones en relación al procedimiento que pudiera publicar 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.

5.3.4. Plazo: Durante la duración del Plan.

5.3.5. Responsables y recursos: Departamento 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 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.

5.4.4. Plazo: Anualmente.

5.4.5. Responsables y recursos: PRL y Departamento de Gestión de Personas.

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 los trabajadores y 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, 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 los empleados/as, 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, los/as trabajadores/as 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 necesidad 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 trabajadores que han accedido a las medidas establecidas en la política de "Flex Working".
4. Nº trabajadores desagregados por sexo que solicitan y que hacen uso de las medidas de conciliación.

5.5.4. Plazo: Anualmente.

5.5.5. Responsables y recursos: Departamento de Gestión de Personas.

5.6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

5.6.1. Objetivos

1. Incrementar el porcentaje 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, Dirección y Jefaturas de Obra 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, Dirección y Jefaturas de Obra 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.

5.6.4. Plazo: Anualmente.

5.6.5. Responsables y recursos: Departamento 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 por parte la empresa. 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.
4. Comunicación de las campañas realizadas.

5.7.4. Plazo: Durante la vigencia del Plan.

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 los empleados 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 la Empresa 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)
5. Nº personas que reciben la documentación del plan de acogida.

5.8.4. Plazo: Anualmente.

5.8.5. Responsables y recursos: área 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. Plazo: Anualmente.

5.9.5. Responsables y recursos: Departamento 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.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

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.
- 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, Evaluación y Revisión del Plan queda constituida por:

Por parte de la Empresa:

- Teresa Manjón Manjón (Directora de Relaciones Laborales de Sacyr)
- José Ignacio Ibáñez Muñoz (Gerente de Relaciones Laborales de Sacyr)
- Andrea Mejuto Pita (Técnico de Relaciones Laborales de Sacyr)
- Irene Iturzaeta Ichaso (Gerente de Talento & Diversidad de Sacyr)

Por la parte social:

- Ángel Raimundo Lafuente Bondia (Delegado de Personal de CCOO del Hábitat)
- Joaquín Leyton Toro (Delegado de Personal de UGT FICA)
- Elena Martínez Vidal (Representante de la Federación UGT FICA)
- Pilar Expósito Cortes (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.

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).