



**II Plan de Igualdad ECISA  
Compañía General de Construcciones S.A.  
2023-2027**



## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2. PRESENTACIÓN DE ECISA</b> .....	5
2.1. Objetivos generales del II PIO ECISA. ....	7
<b>3. PLAN DE IGUALDAD</b> .....	8
<b>3.1. Normativa</b> .....	9
<b>3.2. Determinación de las partes que lo concertan</b> .....	10
<b>3.3. Ámbito personal, territorial y temporal.</b> ....	11
<b>3.4. Comisión Negociadora</b> .....	11
<b>4. INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN</b> .....	12
<b>4.1. Introducción</b> .....	12
<b>4.2. Metodología</b> .....	13
<b>4.3. Principales resultados del diagnóstico</b> .....	15
<i>4.3.1. Condiciones generales y de trabajo</i> .....	15
4.3.1.1. Distribución plantilla por sexo.....	15
4.3.1.2 Distribución plantilla por edad. ....	17
4.3.1.3. Distribución plantilla por nivel de estudios .....	17
4.3.1.4. Distribución plantilla por antigüedad .....	18
<b>4.4. Áreas del diagnóstico</b> .....	19
4.4.1. <i>Proceso de selección y contratación</i> .....	20
4.4.2. <i>Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina</i> .....	31
4.4.3. <i>Formación</i> .....	38
4.4.4. <i>Promoción profesional</i> .....	42
4.4.5. <i>Condiciones de trabajo</i> .....	43
4.4.6. <i>Corresponsabilidad y Conciliación</i> .....	47
4.4.7. <i>Retribuciones</i> .....	49
4.4.8. <i>Uso del lenguaje inclusivo y no sexista</i> .....	50
4.4.9. <i>Salud Laboral</i> .....	50
4.4.10. <i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i> .....	52
4.4.11. <i>Violencia de género</i> .....	52
<b>4.5. Conclusiones</b> .....	53
<b>5. RESULTADOS AUDITORIA RETRIBUTIVA</b> .....	54
<b>5.1. Itinerario recomendado</b> .....	54
<b>5.2. Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.</b> .....	56
<b>5.3. Resultados registro salarial</b> .....	63

<b>5.4. Conclusiones</b> .....	77
<b>5.5. Plan de actuación</b> .....	77
<b>6. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	78
<b>7. ACCIONES POR ÁREA DE ACTUACIÓN</b> .....	82
<b>8. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	97
<b>9. CRONOGRAMA</b> .....	102
<b>10.PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL</b> .....	103
<b>11. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b> .....	113

*Anexos*

I. Actas Comisión Negociadora.

II. Diagnóstico.

III. Auditoría retributiva.

**1. INTRODUCCIÓN**

Tal y como establece el artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los Planes de igualdad de empresa son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo

Contar con un Plan de igualdad asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución, entre otras.

Con su consecución, se busca además apoyar la construcción de una sociedad próspera y sostenible, que en el ámbito empresarial se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua.

Esta acción está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que Naciones Unidas fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de férreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.



El II Plan de igualdad de ECISA se alinea con los objetivos 5 y 8:

- El *Objetivo 5*: Lograr la igualdad entre mujeres y hombres y empoderar a todas las mujeres y las niñas. De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres.
- El *Objetivo 8*: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todas las personas. Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.

Con ello, la elaboración de una estrategia corporativa que contemple criterios sostenibles y socialmente responsables es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos de ECISA.

Por otro lado, se cuenta con el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

## **2. PRESENTACIÓN DE ECISA**

ECISA Compañía General de Construcciones S.A. (en adelante ECISA) centra su actividad en edificación residencial, edificación singular (hoteles, centros comerciales, industrial) y obra civil (hidráulicas, ferroviarias, carreteras, etc.), así como en rehabilitación e instalaciones electromecánicas y de climatización.

Con más de 50 años de experiencia, actualmente cuenta con más de 200 personas en su organización y dispone de oficinas en Alicante (Avda. Alfonso X el Sabio 37 03001) y Madrid (C. Gobelas, 15, 28023).

Ecisa también cuenta con otros centros de trabajo donde la empresa tiene sus obras:

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

- Valencia; Carrer l'Estació, 6, 46760 Tavernes de la Vallidigna, Valencia
- Sevilla; Avda. Santa Lucia en Alcalá de Guadaira 41500
- Málaga; Av. Jesús Santos Rein, S/N, 29640, Fuengirola

ECISA es la empresa matriz del Grupo ECISA que a través de sus áreas corporativas da soporte a las diferentes empresas del grupo en materia de: Personas & Organización, Auditoría Interna & consolidación, Asesoría Jurídica, Servicios General, Calidad, Medio Ambiente, PRL e I+D+I.

En ECISA se apuesta por la excelencia, sostenibilidad y seguridad en la ejecución de sus proyectos, fomentamos la transparencia, integridad, innovación, trabajo en equipo e igualdad de oportunidades, y buscamos la creación de valor y el compromiso social apoyándose siempre en su principal valor, las personas de la organización.

ECISA desarrolla su estrategia de Responsabilidad Corporativa a través de las líneas de actuación de su plan estratégico, aprobado por el Consejo de Administración y actualizado periódicamente con el objetivo de renovar sus compromisos y adaptarlos a su contexto en cada momento.

Mediante la adhesión a distintas iniciativas internacionales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (adherido desde el año 2002), ECISA, demuestra su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa.

El Código de Conducta Empresarial de ECISA pretende establecer los compromisos y las responsabilidades éticas en la gestión de los negocios y actividades empresariales asumidos por todas sus empleadas y empleados y personal directivo y por todas las sociedades filiales y participadas. Este código establece como principios fundamentales el respecto a la legalidad, la integridad ética y el respeto a los derechos humanos.

Actualmente ECISA forma parte del Grupo URBAS, compañía global especialista en infraestructuras y edificación sostenibles con importantes sinergias con la promoción inmobiliaria y las energías renovables, fundada en 1944 y empresa española que cotiza en bolsa desde 1945.

Experiencia, visión estratégica, innovación y diversificación han convertido a URBAS en uno de los principales actores del sector de las infraestructuras y la edificación, y del sector inmobiliario.

El motor de URBAS y su ventaja competitiva: un equipo con gran experiencia y capacidad de gestión, dinamismo y profundo conocimiento del sector y del mercado.

La compañía sigue una proyección ascendente y se encuentra inmersa en una nueva etapa de crecimiento y expansión, comprometida con las personas, el medio ambiente, la Responsabilidad Social Corporativa y con la creación de valor para todo el Grupo URBAS.

**DATOS DE LA EMPRESA**

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

Razón social	Ecisa, Compañía General de Construcciones, S.A.
NIF	A-35009802
Domicilio social	Avenida Alfonso X El Sabio, nº37. CP 03001 Alicante
Forma jurídica	Sociedad Anónima S.A.
Año de constitución	1968

<b>RESPONSABLE DE LA ENTIDAD</b>	
Nombre	Adolfo José Guerrero Hidalgo
Cargo	Administrador único
Telf.	965262522
e-mail	central@ecisa.es

<b>ACTIVIDAD</b>	
Sector Actividad	Construcción Edificaciones Residenciales
CNAE	4121

<b>PERSONAS TRABAJADORAS</b>		<b>%</b>
HOMBRES	140	<b>76.9</b>
MUJERES	42	<b>23.1</b>
TOTAL	182	

### 2.1. Objetivos generales del II PIO ECISA.

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

- Garantizar la igualdad retributiva aplicando el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, con una adecuada valoración de puestos de trabajo.
- Aplicar la perspectiva de género en el diseño de políticas y espacios de toma de decisiones de la empresa (mainstreaming de género).
- Garantizar la conciliación de la vida profesional y personal de las trabajadoras y trabajadores de la organización.
- Garantizar la utilización en todas las comunicaciones de un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Garantizar un espacio laboral libre de violencia de género, especialmente en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### **3. PLAN DE IGUALDAD**

ECISA realizó un I PIO con periodo de vigencia 2017-2020. Posteriormente se realizó una Evolución de este primer plan y se comenzó con las acciones para constituir una nueva Comisión Negociadora que iniciará el diagnóstico del II Plan de Igualdad de ECISA, en cumplimiento de las modificaciones de las normativas vigentes en materia de planes de igualdad, su negociación y posterior registro.

La Comisión Negociadora que se constituye en febrero de 2021 estaba formada por representantes de la empresa y representación sindical de ECISA de Alicante. La empresa, al tener otros centros de trabajo sin representación sindical se hace una invitación a los sindicatos mayoritarios, UGT y CCOO para conformar una Comisión Negociadora acorde a la legislación vigente.

El 28 de febrero de 2022 se realiza la primera reunión para la constitución de la Comisión Negociadora.

El II Plan de igualdad de ECISA, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres se regirá por los principios claves de la citada ley, que determinarán la forma de actuar de la organización.

### *1. Principio de igualdad*

Todos los trabajadores y trabajadoras de ECISA son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### *2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres*

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Art. 3, LO 3/2007)

### *3. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción de profesionales y en las condiciones de trabajo (Art. 5, LO 3/2007)*

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

### *4. Discriminación directa e indirecta*

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art. 6, LO 3/2007)

### *5. Acoso sexual o por razón de sexo*

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7, LO 3/2007)

### *6. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral .*

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (LO 3/2007, art. 44)

### **3.1. Normativa.**

Los planes de igualdad de empresa, entendidos como una poderosa herramienta para acabar con las desigualdades de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, se rigen por la ya mencionada ley de igualdad: *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

Posteriormente tenemos varias normas, con rango de Reales Decretos, que han modificado algunos artículos de la anterior Ley, variando la obligatoriedad para la elaboración de un plan igualdad y a su vez desarrollan medias con el fin de acabar con la brecha salarial, fomentar la transparencia retributiva y el trabajo de igual valor entre otras importantes medidas. Para todo ello y como novedad fundamental se establece la creación de una comisión para negociar el diagnóstico previo a la elaboración del plan. Las normas son las siguientes:

- *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.*
- *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.*
- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

### **3.2. Determinación de las partes que lo conciertan.**

Las partes suscriptoras del II Plan de igualdad son la representación de la empresa y la representación legal de la plantilla. ECISA cuenta con centros de trabajo donde no hay representación sindical por lo que se solicita a los sindicatos de mayor representatividad su participación. Como partes de la Comisión Negociadora tenemos la representación legal de la empresa, así como la representación de los sindicatos UGT y CCOO

Por la empresa:

Dña. Beatriz Martínez Pérez

Dña. Laura García Polo

Dña. Yolanda Márquez Arjona

D. Mario Martínez Villena

D. Tomás Prieto Brotons

Dña. María José Vega Intriago

Por la RLPT de los centros con RLPT nombre y cargo sindical

D. Esther Clemente Pereira, CC.OO

D. Victor Fernandez Holgado, CC.OO

Dña. Remedios Deltell Miralles, UGT

Suplente Dña. Ainhoa Pamies Mollá, UGT

D. Francisco Javier García Hernández, UGT

Por la representación de los centros sin RLPT nombre y cargo sindical

Dña. Elena Martínez, UGT-FICA

Suplente D. Juan Carlos Barrero UGT-FICA

Dña. Natalia Galán Armero, CC.OO

### 3.3. **Ámbito personal, territorial y temporal.**

#### ✓ *Ámbito de aplicación*

El ámbito de aplicación del presente II Plan de igualdad es para toda la plantilla de ECISA ubicada en territorio nacional español, concretamente en las siguientes provincias; Alicante, Madrid, Valencia, Sevilla y Málaga.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en este plan de igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

#### ✓ *Vigencia del plan*

Este II Plan de igualdad de ECISA tiene un periodo de vigencia de 4 años.

**Vigencia del II Plan de igualdad ECISA**

De 31 marzo 2023 a 31 marzo 2027

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.

### 3.4. Comisión Negociadora

Resumen de las reuniones de la Comisión Negociadora hasta la aprobación del II Plan de Igualdad.

<b>Reuniones de la Comisión Negociadora</b>	
<b>Fechas</b>	
28/02/2022	Acta nº1: Creación Comisión Negociadora
06/05/2022	Acta nº2: Constitución de la Comisión Negociadora Y Borrador Información diagnóstico
16/06/2022	Acta nº3: Revisión información diagnóstico
07/09/2022	Acta nº4: 2ª revisión información diagnóstico
26/09/2022	Acta nº5: 3ª revisión informe diagnóstico.
<b>03/10/2022</b>	<b>Acta nº6: Revisión final y aprobación diagnóstico</b>
23/11/2022	Acta nº 7: Revisión auditoria retributiva
16/12/2022	Acta nº 8: 2ª revisión auditoria retributiva
16/01/2023	Acta nº9: 3ª revisión auditoria retributiva
<b>27/01/2023</b>	<b>Acta nº 10: Revisión final auditoria retributiva y 1ª parte borrador acciones.</b>
21/02/2023	Acta nº 11. Revisión 2º bloque de acciones
07/03/2023	Acta nº12: Revisión 3er bloque acciones
13/03/2023	Acta nº13: Resumen 3er bloque y recopilación documentación.
<b>21/03/2023</b>	<b>Acta nº14: Cierre últimas medidas PIO y otros documentos</b>
<b>31/03/2023</b>	<b>Acta de cierre. Aprobación Plan de Igualdad</b>

## 4. INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### 4.1. Introducción

El presente Informe Diagnóstico responde al inicio del diseño e implementación del II Plan de igualdad de ECISA Compañía General de Construcciones, S.A., en adelante ECISA.

Una vez puesto en marcha el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad, en adelante II PIO, con la comunicación y apertura de la de negociación y constitución de la Comisión Negociadora, que podemos definir como la primera fase de la elaboración del plan de igualdad, pasamos a la siguiente fase donde se comienza con la recogida de datos cuantitativos y cualitativos para el análisis de la empresa en las diferentes áreas de diagnóstico establecidas por la normativa vigente.

Este informe posee un carácter eminentemente práctico, dada su naturaleza de instrumento de trabajo a partir del cual se elabora el Plan de Igualdad. Proporciona información para conocer los aspectos sobre

los que es necesario intervenir con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el funcionamiento de ECISA

Se pretende identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. Este diagnóstico realizado con perspectiva de género tiene como finalidad identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

### **4.2. Metodología**

Para este informe diagnóstico se han recogido datos cuantitativos y cualitativos que nos permiten llevar a cabo un análisis de la situación de la empresa con el objetivo de detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad.

Todos los datos analizados referente a la plantilla de la organización están segregados por sexo y se han recopilado en una herramienta Excel para facilitar su análisis. Los datos los ha proporcionado el departamento de recursos humanos de la organización y en la elaboración del presente informe se ha recurrido al asesoramiento externo por parte de la empresa Adecco Learning & Consulting.

Se recogen todos los datos cuantitativos necesarios de la plantilla para realizar el análisis de las diferentes áreas del diagnóstico que se detallan más adelante. También se han considerado datos e información sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista; aspectos relativos a la relación de la empresa con el entorno y las políticas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico ha de reflejar fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

El periodo de tiempo de recogida de datos para el diagnóstico, como hemos apuntado anteriormente, tiene un periodo anual comprendido entre el 1 de enero 2021 al 31 de diciembre 2021

El presente informe se inició en enero de 2022

El informe Diagnóstico se trabajó y debatió en la Comisión negociadora y es aprobado el 03 de Octubre de 2022.

La información cualitativa se ha extraído de los siguientes documentos de la empresa:

- Código Ético
- Convenio Colectivo
- Política de Responsabilidad Social Corporativa
- Manual del Sistema de Gestión (Fecha: 09/11/2020)

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

- Reclutamiento, selección y acogida de personal
- Plan anual de formación
- Protocolo de acoso

### 4.2.1. Encuestas

Se han realizado encuestas anónimas a los trabajadores y trabajadoras de la organización. Se diseñaron 20 preguntas que abarcan diversos ámbitos de diagnóstico. Los resultados se adjuntan como anexo a este documento.

Muestra recogida. Se han recogido 44 encuestas en total.

La encuesta se envió a un total de 104 personas trabajadoras con email de empresa, de las cuales participaron 44 personas. Esto supone un porcentaje de participación del 43,20% si atendemos a la totalidad de las encuestas enviadas.

La encuesta estuvo disponible desde el 17 de junio hasta el 23 de junio de 2021.

Los porcentajes analizados en las respuestas están en base a la plantilla total: 182 personas

Respuestas	Mujeres	%M	Hombres	%H	% Total
44	16	38.5 %	28	20.0 %	24.2%

La muestra recogida es pequeña, no llegando al 25% pero podemos valorarla considerando las áreas y puestos de las trabajadoras y trabajadores que han respondido la encuesta. Mayoritariamente estamos en áreas de dirección, servicios generales y administración.

Puestos	H	M
Dirección	1	2
Mando intermedio	8	-
Personal técnico/administración	18	14
Operario/a	1	-
Totales	28	16

### 4.3. Principales resultados del diagnóstico

#### 4.3.1. Condiciones generales y de trabajo

Análisis cuantitativo general del perfil de la plantilla.

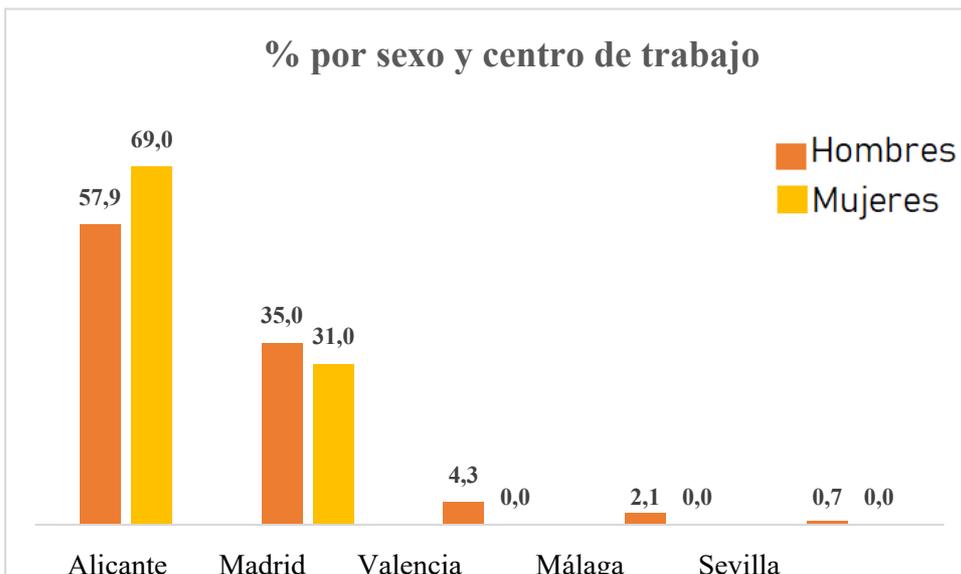
##### 4.3.1.1. Distribución plantilla por sexo

<b>PERSONAS TRABAJADORAS</b>		<b>%</b>
HOMBRES	140	<b>76.9</b>
MUJERES	42	<b>23.1</b>
TOTAL	182	

<b>ALICANTE</b>		<b>%</b>
HOMBRES	81	<b>73.6</b>
MUJERES	29	<b>26.4</b>
TOTAL	110	

<b>MADRID</b>		<b>%</b>
HOMBRES	49	<b>79.0</b>
MUJERES	13	<b>21.0</b>
TOTAL	62	

	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
VALENCIA	6	0
MÁLAGA	3	0
SEVILLA	1	0



La plantilla no presenta paridad en función del sexo. Observamos una masculinización de la plantilla en coherencia con los datos generales del sector de la construcción, aunque hay que destacar el alto porcentaje relativo de mujeres frente a los índices generales nacionales en este sector de actividad. Los mismos porcentajes observamos en los centros de Alicante y Madrid donde hay representación de mujeres.

#### Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo

Unidades: Miles Personas, %

	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Valor absoluto 2021T4	Porcentaje 2021T4	Valor absoluto 2021T4	Porcentaje 2021T4	Valor absoluto 2021T4	Porcentaje 2021T4
41 Construcción de edificios	559,8	2,8	510,1	4,7	49,7	0,5

Fuente: ine.es

En los centros de Sevilla, Málaga y Valencia no hay mujeres contratadas para los proyectos que allí se realizan.

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

### 4.3.1.2 Distribución plantilla por edad.

Grupos de edad	MUJERES	% Ver.	% Hor.	HOMBRES	% Ver.	% Hor.	% totales
20-30 años	3	7.1	30.0	7	5.0	70.0	5.5
31-40 años	11	26.2	33.3	22	15.7	66.7	18.1
41-50 años	24	57.1	28.9	59	42.1	71.1	45.6
51-60 años	3	7.1	6.4	44	<b>31.4</b>	93.6	25.8
Más de 60 años	1	2.4	11.1	8	5.7	88.9	4.9

La edad media para los hombres está en 48 años mientras que la edad media para las mujeres se sitúa en 43 años.

Observamos como significativo la franja de edad de 51 a 60 años por el elevado porcentaje, siendo la segunda en representatividad entre hombres, frente a mujeres.

En los tres primeros rangos de edad tenemos mayores porcentajes para las mujeres.

### 4.3.1.3. Distribución plantilla por nivel de estudios

Nivel estudios	MUJERES	% Ver.	% Hor.	HOMBRES	% Ver.	% Hor.	% totales
Universitarios	29	69.0	30.5	66	47.1	69.5	52.2
Bachillerato/FP	8	19.0	18.6	35	25.0	81.4	23.6
Estudios primarios	4	9.5	12.1	29	<b>20.7</b>	87.9	18.1
Sin formación reglada	1	2.4	9.1	10	7.1	90.9	6.0
Totales	<b>42</b>	100		<b>140</b>	100		100

Observamos un nivel de estudio porcentualmente más bajo en hombres que en mujeres. Si consideramos las dos franjas de estudios primarios y estudios no reglados juntas tenemos más de un 25% de hombres frente a un 13% de las mujeres.

También se observa que el 69% de las mujeres son universitarias frente al 47% de los hombres.

- Diversidad geográfica

Existen como se ha indicado más arriba varios centros de trabajo durante el periodo anual de recogida de datos para este diagnóstico. Están las oficinas de Alicante y Madrid. Según las obras contratadas hay personas de estas localizaciones que se desplazan a los lugares de desarrollo de los proyectos. En el momento del análisis tenemos ubicaciones en Alicante, Madrid, Valencia, Málaga y Sevilla.

4.3.1.4. Distribución plantilla por antigüedad

Antigüedad	MUJERES	% Ver.	% Hor.	HOMBRE S	% Ver.	% Hor.	% totales
Menos de 1	1	2.4	3.6	27	19.3	96.4	15.4
De 1 a 4 años	10	<b>23.8</b>	15.9	53	<b>37.9</b>	84.1	<b>34.6</b>
De 4 a 8 años	9	21.4	34.6	17	12.1	65.4	14.3
De 8 a 11 años	3	7.1	33.3	6	4.3	66.7	4.9
De 11 a 15	1	2.4	11.1	8	5.7	88.9	4.9
Más de 15 años	18	<b>42.9</b>	38.3	29	<b>20.7</b>	61.7	<b>25.8</b>

A pesar de que las mujeres se encuentran en los rangos de menor años, se observa que el 42,9% de las mujeres tienen más de 15 años de antigüedad, frente al 20,7% de los hombres. Existen pocas mujeres con antigüedad de menos de 1 años y de 1 a 4 años de antigüedad, ya que ambos rangos se encuentran por debajo de la media de mujeres en la plantilla.

4.4 .Áreas del diagnóstico

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

Para la realización del diagnóstico definimos las áreas de análisis que establece la normativa vigente además de otras áreas que consideramos importante de análisis como la del lenguaje inclusivo y la prevención de violencia de género.

Las materias que han de ser objeto de análisis son las previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (refundido con las modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo) que establece:

*2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:*

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

La norma también establece que se podrán analizar otras áreas que se estimen convenientes por el perfil de la empresa como por ejemplo el área de violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista o salud laboral.

A las áreas obligatorias de análisis para realiza el diagnostico establecidas por la norma vamos a añadir el área de salud laboral, área de violencia de género y el área de lenguaje y comunicación no sexista.

Por tanto, las áreas del diagnóstico serán las siguientes:

<b>ÁREAS DE DIAGNÓSTICO</b>
Proceso de selección y contratación
Clasificación profesional
Formación

Promoción profesional
Condiciones de trabajo, la auditoría salarial entre mujeres y hombres
Corresponsabilidad y Conciliación
Infrarrepresentación femenina
Retribuciones
Uso del lenguaje no sexista
Salud Laboral
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Violencia de género

#### 4.4.1. Proceso de selección y contratación

Este ámbito analiza la participación de mujeres y hombres en la empresa, así como la percepción de las personas de referencia en relación con las posibilidades de acceso a la organización, y cómo se incluye la igualdad de oportunidades en ella.

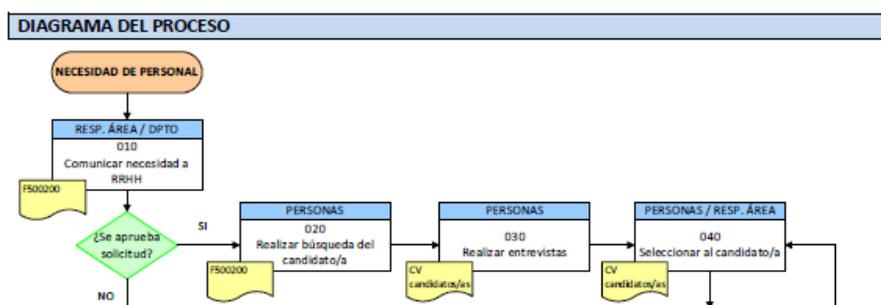
El equilibrio o desequilibrio entre la presencia de mujeres y hombres condicionará el resultado del análisis y llevará a poner atención en diversos aspectos como el procedimiento de selección de candidaturas, edad, formación, ubicación, etc.

Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación son:

- Adjudicación de nuevos proyectos
- Salidas de personal tanto voluntarias como involuntarias
- Ampliación plantilla por crecimiento departamentos para cubrir las necesidades de la empresa en cada momento de su plan de negocio.
- Entrada de nuevos perfiles (o de reforzar los ya existentes)

ECISA cuenta con un manual de *Reclutamiento, selección y acogida de personal*. Donde se detallan las fases desde la solicitud de vacante hasta la recepción y acogida de la persona que se incorpora a la empresa.

Resumidamente tenemos que la persona responsable del departamento realiza la solicitud que debe ser aprobado por el CEO y/o la Dirección General. Después la persona denominada *Técnico de selección* realiza la búsqueda, entrevistas y selección de la mejor candidatura. Se presenta una oferta contractual y retributiva acorde a la legislación laboral vigente y si la persona candidata la acepta se pasa a la fase documental, seguida de gestión de la incorporación y procedimiento de acogida.



Se anexiona documento *Reclutamiento, selección y acogida de personal* que describe detalladamente el procedimiento.

No hay en el procedimiento descrito ninguna referencia con perspectiva de género, así como tampoco hay establecida ninguna medida de acción positiva sobre ningún puesto de trabajo, por lo que se recomienda establecer medidas de acción en el Plan de Igualdad.

Los canales de publicación de ofertas:

- ✓ Portales de empleo (Infoempleo, InfoJobs),
- ✓ LinkedIn,
- ✓ Bolsas de trabajo colegios profesionales,
- ✓ Bolsas de prácticas universidades,
- ✓ Centros de Formación Profesional,
- ✓ Empléate (portal SEPE)

Se cuenta con convenios de colaboración con Universidades de Alicante, Valencia y Madrid (prácticas curriculares y extracurriculares); Los convenios de colaboración que tenemos abiertos actualmente son con El Colegio de Ingenieros de Edificación de Madrid (anexo Acuerdo Colaboración con COIE). También la colaboración con los portales de empleo: Infoempleo e InfoJobs.

Según el puesto a cubrir, se elabora el perfil ocupacional, que refleja los requisitos, calificaciones, conocimientos y competencias que debe tener la persona candidata ideal para ese puesto.

Para la elección de la mejor candidatura se realizan entrevistas personales y pruebas prácticas, (Prueba PPA de Thomas International)

Los C.V. se guardan para futuras candidaturas. La organización se encuentra con dificultades para encontrar solicitudes de mujeres a determinados puesto de trabajo, como operarias de obra. El principal motivo de la baja contratación de mujeres es la escasez de candidatas que quieran optar a los diversos perfiles que la empresa oferta.

## - Contrataciones

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

Incorporaciones a la empresa durante el periodo de diagnóstico (año 2021)

Contrataciones totales durante el periodo de diagnóstico: 36 hombres y 4 mujeres

No se han realizado contrataciones fijas discontinuas

No hay subrogación a ningún colectivo.

### *Tipo de contrato por sexo*

Tipo de Contrato	M	% Ver.	% Hor	H	% Ver.	% Hor.	Totales
100 indefinido	0	0.0	-	7	19.4	100	7
189 indefinido	0	0.0	-	1	2.8	100	1
200 indefinido	1	25.0	100	0	0.0	-	1
401 duración determinada	3	75.0	10.3	26	72.2	89.7	29
402 duración determinada	0	0.0	-	1	2.8	100	1
420 duración determinada	0	0.0	-	1	2.8	100	1
<b>TOTALES</b>	<b>4</b>	<b>100</b>		<b>36</b>	<b>100</b>		<b>40</b>

### *Contratación por centro de trabajo*

Madrid							
Tipo de Contrato	M	% Ver.	% Hor	H	% Ver.	% Hor.	Totales
100 indefinido	0	0.0	-	7	30.4	100	7
200 indefinido	1	25.0	100		0.0	-	1
401 duración determinada	3	75.0	16.7	15	65.2	83.3	18
420 duración determinada	0	0.0	-	1	4.3	100	1
<b>TOTALES</b>	<b>4</b>			<b>23</b>			<b>27</b>

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

<b>Alicante</b>							
<b>Tipo de Contrato</b>	<b>M</b>	<b>% Ver.</b>	<b>% Hor</b>	<b>H</b>	<b>% Ver.</b>	<b>% Hor.</b>	<b>Totales</b>
189 indefinido	0	-	-	1	16.7	100	1
401 duración determinada	0	-	-	4	66.7	100	4
402 duración determinada	0	-	-	1	16.7	100	1
<b>TOTALES</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>100</b>		<b>6</b>

<b>Valencia</b>							
<b>Tipo de Contrato</b>	<b>M</b>	<b>% Ver.</b>	<b>% Hor</b>	<b>H</b>	<b>% Ver.</b>	<b>% Hor.</b>	<b>Totales</b>
401 duración determinada	0	-	-	3	100	100	3
<b>TOTALES</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>100</b>		<b>3</b>

<b>Málaga</b>							
<b>Tipo de Contrato</b>	<b>M</b>	<b>% Ver.</b>	<b>% Hor</b>	<b>H</b>	<b>% Ver.</b>	<b>% Hor.</b>	<b>Totales</b>
401 duración determinada	0	-	-	3	100	100	3
<b>TOTALES</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>100</b>		<b>3</b>

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

Sevilla							
Tipo de Contrato	M	% Ver.	% Hor	H	% Ver.	% Hor.	Totales
401 duración determinada	0	-	-	1	100	100	1
<b>TOTALES</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>100</b>		<b>1</b>

*Tipos de contrato por sexo y departamentos*

Departamento de Producción							
Tipo de Contrato	M	% Ver.	% Hor	H	% Ver.	% Hor.	Totales
100 indefinido	0	-	-	6	18.2	100	6
189 indefinido	0	-	-	1	3.0	100	1
401 duración determinada	3	100	10.7	25	75.8	89.3	28
420 duración determinada	0	-	-	1	3.0	100	1
<b>TOTALES</b>	<b>3</b>	<b>100</b>		<b>33</b>	<b>100</b>		<b>36</b>

Departamento de negocio							
Tipo de Contrato	M	% Ver.	% Hor	H	% Ver.	% Hor.	Totales
200 indefinido	1	100	100	0	-	-	1
402 duración determinada	0	-		1	100	100	1
<b>TOTALES</b>	<b>1</b>	<b>100</b>		<b>1</b>	<b>100</b>		<b>2</b>

<b>Departamento de Calidad y PRL</b>							
<b>Tipo de Contrato</b>	<b>M</b>	<b>% Ver.</b>	<b>% Hor</b>	<b>H</b>	<b>% Ver.</b>	<b>% Hor.</b>	<b>Totales</b>
100 indefinido	0	-	-	1	100	100	1
<b>TOTALES</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>100</b>		<b>1</b>

<b>Departamento de Control Gestión y Adm. obra</b>							
<b>Tipo de Contrato</b>	<b>M</b>	<b>% Ver.</b>	<b>% Hor</b>	<b>H</b>	<b>% Ver.</b>	<b>% Hor.</b>	<b>Totales</b>
401 duración determinada	0	-	-	1	100	100	1
<b>TOTALES</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>100</b>		<b>1</b>

*Incorporaciones por escalas según puesto de trabajo y sexo*

<b>Escalas</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>Tot.</b>
<b>ESCALA 02</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Jefatura de grupo	0	1	1
<b>ESCALA 03</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
Jefe/a de obra	1	7	8
<b>ESCALA 04</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>18</b>
Encargado/a	0	10	10
Jefatura de producción	2	3	5
Técnico/a CA, MA y PRL	0	1	1
Técnico/a estudios	1	1	2
<b>ESCALA 05</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
Administrativo/a	0	2	2
Capataz	0	2	2
Oficial 1ª	0	7	7
Oficial 1ª gruista	0	1	1
Oficial 2ª	0	1	1
<b>TOTALES</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>40</b>

- Ceses  
 Ceses en la empresa durante el periodo de diagnóstico, (año 2021).  
 Causas del cese por sexo totales

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

Tipo de cese	M	% Ver.	% Hor	H	% Ver.	% Hor.	Totales	Totales
Baja voluntaria	4	40.0	15.4	22	57.9	84.6	26	52.0
Fin de contrato	3	30.0	23.1	10	26.3	76.9	13	27.1
Despido objetivo	3	30.0	37.5	5	13.2	62.5	8	16.7
No supera periodo prueba	0	0.0	0.0	1	2.6	100	1	2.1
<b>Totales</b>	<b>10</b>	<b>100</b>		<b>38</b>	<b>100</b>		<b>48</b>	<b>100</b>

*Causas del cese por sexo de los centros de trabajo*

<b>Alicante</b>								
Tipo de cese	M	% Ver.	% Hor	H	% Ver.	% Hor.	Total.	%T
Baja voluntaria	2	33.3	14.3	12	60.0	85.7	14	53.8
Fin de contrato	2	33.3	28.6	5	25.0	71.4	7	29.6
Despido objetivo	2	33.3	40.0	3	15.0	60.0	5	19.2
No supera periodo prueba	-	-	-	-	-			-
<b>Totales</b>	<b>6</b>	<b>100</b>		<b>20</b>	<b>100</b>		<b>26</b>	<b>100</b>

<b>Madrid</b>								
Tipo de cese	M	% Ver.	% Hor	H	% Ver.	% Hor.	Totales	%T
Baja voluntaria	2	50.0	20.0	8	53.3	80.0	10	52.6
Fin de contrato	1	25.0	16.7	4	26.7	80.0	5	26.3
Despido objetivo	1	25.0	33.3	2	13.3	66.7	3	15.8
No supera periodo prueba	0	0.0	0.0	1	6.7	100	1	5.3
<b>Totales</b>	<b>4</b>	<b>100</b>		<b>15</b>	<b>100</b>		<b>19</b>	<b>100</b>

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

Valencia								
Tipo de cese	M	% Ver.	% Hor	H	% Ver.	% Hor.	Totales	%T
Baja voluntaria	-	-	-	2	66.7	-	2	66.7
Fin de contrato	-	-	-	1	33.3	-	1	33.3
Despido objetivo	-	-	-	0	0.0	-	0	0.0
No supera periodo prueba	-	-	-	-	-	-	0	-
<b>Totales</b>				<b>3</b>			<b>3</b>	<b>100</b>

Puesto de Trabajo	Alicante		Madrid		Valencia		Totales		
	M	H	M	H	M	H	M	H	Tot .
ALMACEN	-	1	-	0	-	-	-	1	3
CALIDAD Y PRL	1	1	-	1	-	-	1	2	3
CONTROL DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN OBRAS	-	1	-	1	-	-	-	2	2
DESARROLLO DE NEGOCIO	-	2	1	1	-	-	1	3	4
POSTVENTA	-	1	-	-	-	-	-	1	1
PRODUCCIÓN	2	14	2	12	-	3	4	29	33
RECURSOS Y LEGAL	3	-	1	-	-	-	4	-	4
<b>TOTALES</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>38</b>	<b>48</b>

*Ceses por departamento, sexo y centro de trabajo*

*Ceses por escala, puesto de trabajo y sexo*

Escalas	M	H	Tot.
ESCALA 01	1	2	3

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

Dirección Territorio Levante	-	1	1
Dirección Sostenibilidad. Y Tr. Digital	1	-	1
Dirección Obra Civil	-	1	1
<b>ESCALA 02</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Jefatura área	1		1
Jefatura de estudios	-	1	1
Jefatura servicios prevención	-	1	1
Coordinación adm. obras	-	1	1
<b>ESCALA 03</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Jefatura de obra	-	4	4
Jefatura de obra senior	-	1	1
<b>ESCALA 04</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>20</b>
Encargado/a	-	10	10
Jefatura de producción	3	3	6
Técnico/a CA, MA y PRL	-	1	1
Técnico/a estudios	1	2	3
<b>ESCALA 05</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
Administrativo/a	-	1	1
Capataz	-	1	1
Montador/a	-	1	1
Oficial 1ª	-	9	9
<b>ESCALA 06</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
Limpiadora	3	-	3
Recepcionista	1	-	1
<b>TOTALES</b>	<b>10</b>	<b>38</b>	<b>48</b>

*Incorporaciones en los tres últimos años por sexo*

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

<b>Incorporaciones</b>	<b>M</b>	<b>% Ver.</b>	<b>% Hor</b>	<b>H</b>	<b>% Ver.</b>	<b>% Hor.</b>	<b>Totales</b>	<b>%Total.</b>
2019	19	67.9	22.6	65	52.8	77.4	84	55.6
2020	5	17.9	18.5	22	17.9	81.5	27	17.9
2021	4	14.3	10.0	36	29.3	90.0	40	26.5
<b>Totales</b>	<b>28</b>	<b>100</b>		<b>123</b>	<b>100</b>		<b>151</b>	

En el anexo se presentan las tres últimas ofertas de trabajo en InfoJobs. Las categorías fueron:

*Administrativo/a*

103 personas inscritas, facilitados a entrevista 14 candidaturas,

7 hombres y 7 mujeres.

Candidato incorporado hombre tras entrevistas.

*Jefe/a de obra civil*

73 candidaturas, sólo 8 mujeres

*Topógrafo/a.*

10 candidaturas, todos hombres

No es posible disponer de las candidaturas presentadas en los procesos de selección abiertos durante el año; por RGPD no se guardan los CV.

No se dispone de manual o guía para entrevistas de selección y se propone como área de mejora.

Las personas responsables de los procesos de selección y contratación tienen formación en Igualdad. En Noviembre de 2021 se impartió un curso de 4h de “*Formación en igualdad de género para el comité asesor de ECISA*” a través de la empresa Bejob y se formaron dos personas del equipo de recursos humanos.

El tercer integrante del equipo de rrhh, también recibió formación en Igualdad a través de un curso de 5h en modalidad online a través de la plataforma Avanzo.

Tras la valoración de la documentación aportada, se disponen los puntos fuertes y áreas de mejora en el área de acceso al empleo:

<b>PUNTOS FUERTES</b>	<b>ÁREAS DE MEJORA</b>
Existe un procedimiento sistematizado de selección y contratación.	Sería necesaria una revisión de los procedimientos con perspectiva de género. Elaborar algún tipo de manual o guía con perspectiva de género

<p>Hay personas específicas para la realización de entrevistas y selección de las candidaturas</p>	<p>La formación específica en sesgos de género es importante para las personas que están en la selección y contratación.</p>
--	--

#### *4.4.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina*

El análisis de la composición de plantilla permite valorar la estructura de la organización, al tiempo que sitúa los puestos de trabajo dentro del esquema corporativo. Nos indica qué puestos se consideran de valor estratégico y cuáles desarrollan el trabajo a nivel técnico, constituyendo los diferentes escalones de la cadena jerárquica.

La propia ley establece un porcentaje máximo un mínimo para considerar una presencia equilibrada entre los sexos. Así, la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la presencia o composición equilibrada refiere: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

*Departamentos de la organización, ocupación por sexo*

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

Departamentos								
	M	% Ver	% Hor	H	% Ver.	% Hor.	Total,	%T
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	5	11.9	45.5	6	4.3	54.5	11	6.0
ALMACEN	0	0.0	0.0	6	4.3	100	6	3.3
CALIDAD Y PRL	3	7.1	42.9	4	2.9	57.1	7	3.8
COMPRAS	1	2.4	50.0	1	0.7	50.0	2	1.1
CONTROL DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN OBRAS	5	11.9	38.5	9	5.7	61.5	14	7.1
DESARROLLO DE NEGOCIO	7	16.7	58.3	6	3.6	41.7	13	6.6
DIRECCIÓN	0	0.0	0.0	2	1.4	100	2	1.1
PERSONAS	2	4.8	66.7	1	0.7	33.3	3	1.6
POSTVENTA	0	0.0	0.0	3	2.1	100	3	1.6
PRODUCCIÓN	14	33.3	12.4	97	70.7	87.6	111	62.1
RECURSOS Y LEGAL	5	11.9	50.0	5	3.6	50.0	10	5.5
<b>Totales</b>	<b>42</b>	<b>100</b>		<b>140</b>	<b>100</b>		<b>182</b>	<b>100</b>

Análisis por departamento y puesto de trabajo

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

<b>Departamento Producción</b>								
<b>Puesto</b>	<b>M</b>	<b>% Ver</b>	<b>% Hor</b>	<b>H</b>	<b>% Ver</b>	<b>% Hor</b>	<b>Total.</b>	<b>T%</b>
Becario/a obra	0	-	-	2	2.0	100	2	1.8
Capataz	0	-	-	4	4.0	100	4	3.5
Dirección	0	-	-	5	5.1	100	5	4.4
Encargado/a	0	-	-	31	31.3	100	31	27.4
Jefe/a área/grupo	2	14.3	33.3	4	4.0	66.7	6	5.3
Jefe/a de obra	3	21.4	13.6	19	19.2	86.4	22	19.5
Jefe/a de producción	8	57.1	42.1	11	11.1	57.9	19	16.8
Oficial 1ª	0	-	-	19	19.2	100	19	16.8
Oficial 2ª	0	-	-	1	1.0	100	1	0.9
Topógrafo/a	1	7.1	50.0	1	1.0	50.0	2	1.8
<b>TOTALES</b>	<b>14</b>	<b>100</b>		<b>97</b>	<b>100</b>		<b>111</b>	<b>100</b>

<b>Departamento Control de Gestión y Administración obra</b>								
<b>Puesto</b>	<b>M</b>	<b>% Ver</b>	<b>% Hor</b>	<b>H</b>	<b>% Ver</b>	<b>% Hor</b>	<b>Total.</b>	<b>T%</b>
Administrativo/a	1	20.0	14.3	6	75.0	85.7	7	53.8
Auxiliar administrativo/a	2	40.0	100	0	-	-	2	15.4
Coord. Administración	1	-	-	1	12.5	100	1	7.7
Jefe/a departamento	1	40.0	100	1	-	-	2	15.4
Técnico/a control de costes	0	-	-	1	12.5	100	1	7.7
	<b>5</b>	<b>100</b>		<b>9</b>	<b>100</b>		<b>14</b>	<b>100</b>

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

Departamento Desarrollo de Negocio								
Puesto	M	% Ver	% Hor	H	% Ver	% Hor	Total.	T%
Administrativo/a	1	14.3	100	0	-	-	1	8.3
Delineante	1	14.3	100	0	-	-	1	8.3
Dirección	1	14.3	100	0	-	-	1	8.3
Jefe/a estudios	0	0.0	-	2	40.0	100	2	16.7
Técnico/a estudios	4	57.1	57.1	4	60.0	42.9	7	58.3
	7	100		5	100		13	100

Departamento Administración y Finanzas								
Puesto	M	% Ver	% Hor	H	% Ver	% Hor	Total.	T%
Administrativo/a	4	80.0	66.7	2	33.3	33.3	6	54.5
Auxiliar administrativo/a	1	20.0	50.0	1	16.7	50.0	2	18.2
Jefe/a administración y finanzas	0	-	-	2	33.3	100	2	18.2
Jefe/a departamento	0	-	-	1	16.7	100	1	9.1
<b>Totales</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		<b>6</b>	<b>100</b>		<b>11</b>	<b>100</b>

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

Departamento Recursos y Legal								
Puesto	M	% Ver	% Hor	H	% Ver	% Hor	Total.	T%
Abogado/a	0	-	-	1	20.0	100	1	10.0
Auxiliar administrativo/a	1	20.0	50.0	1	20.0	50.0	2	20.0
Dirección	0	-	-	1	20.0	100	1	10.0
Limpiador/a	3	60.0	100	0	-	-	3	30.0
Mensajero/a	0	-	-	1	20.0	100	1	10.0
Recepcionista	1	20.0	100	0	-	-	1	10.0
Tec. Sistemas	0	-	-	1	20.0	100	1	10.0
<b>Totales</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		<b>5</b>	<b>100</b>		<b>10</b>	<b>100</b>

Departamento Calidad y PRL								
Puesto	M	% Ver	% Hor	H	% Ver	% Hor	Total.	T%
Dirección	1	33.3	100	0	-	-	1	14.3
Jefe/a servicio Prevención	0	-	-	1	25.0	100	1	14.3
Técnico/a Calidad. M.A. y PRL	2	66.7	40.0	3	75.0	60.0	5	71.4
<b>Totales</b>	<b>3</b>	<b>100</b>		<b>4</b>	<b>100</b>		<b>7</b>	<b>100</b>

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

<b>Departamento Almacén</b>								
<b>Puesto</b>	<b>M</b>	<b>% Ver</b>	<b>% Hor</b>	<b>H</b>	<b>% Ver</b>	<b>% Hor</b>	<b>Total.</b>	<b>T%</b>
Ayudante	0	-	-	1	16.7	100	1	16.7
Delineante	0	-	-	1	16.7	100	1	16.7
Jefe/a oficina técnica	0	-	-	1	16.7	100	1	16.7
Oficial 1ª	0	-	-	1	16.7	100	1	16.7
Oficial 2ª	0	-	-	1	16.7	100	1	16.7
Peón almacén	0	-	-	1	16.7	100	1	16.7
<b>Totales</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>100</b>		<b>6</b>	<b>100</b>

<b>Departamento Personas</b>								
<b>Puesto</b>	<b>M</b>	<b>% Ver</b>	<b>% Hor</b>	<b>H</b>	<b>% Ver</b>	<b>% Hor</b>	<b>Total.</b>	<b>T%</b>
Administrativo/a	1	50.0	100	0	-	-	1	33.3
Dirección	1	50.0	100	0	-	-	1	33.3
Técnico/a personas	0	-	-	1	100	100	1	33.3
<b>Totales</b>	<b>2</b>	<b>100</b>		<b>1</b>	<b>100</b>		<b>3</b>	<b>100</b>

<b>Departamento Postventa</b>								
<b>Puesto</b>	<b>M</b>	<b>% Ver</b>	<b>% Hor</b>	<b>H</b>	<b>% Ver</b>	<b>% Hor</b>	<b>Total.</b>	<b>T%</b>
Oficial	0	-	-	1	33.3	100	1	33.3
Oficial 1ª	0	-	-	1	33.3	100	1	33.3
Técnico/a postventa	0	-	-	1	33.3	100	1	33.3
<b>Totales</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>100</b>		<b>3</b>	<b>100</b>

Departamento Compras								
Puesto	M	% Ver	% Hor	H	% Ver	% Hor	Total.	T%
Jefe/a compras	0	-	-	1	100	100	1	50.0
Técnico/a compras	1	100	100		-	-	1	50.0
<b>Totales</b>	<b>1</b>	<b>100</b>		<b>1</b>	<b>100</b>		<b>2</b>	<b>100</b>

Departamento Dirección								
Puesto	M	% Ver	% Hor	H	% Ver	% Hor	Total.	T%
Director General	0	-	-	1	50.0	100	1	50.0
Presidente-Consejero	0	-	-			100	1	
Delegado				1	50.0			50.0
<b>Totales</b>	<b>0</b>	<b>-</b>		<b>2</b>	<b>100</b>		<b>2</b>	<b>100</b>

En el departamento de mayor representatividad, *Producción* tenemos una clara masculinización; también nos encontramos que en los puestos de dirección hay una baja representación de las mujeres. Existen algunos departamentos cercanos a la paridad por sexo, pero nos encontramos ante un sector muy masculinizado. La empresa afirma tener dificultades para encontrar mujeres con perfiles idóneos para las posibles vacantes en puestos tradicionalmente masculinizados.

Desde una perspectiva de género, la segregación ocupacional consiste en la concentración de mujeres y hombres en tipos diferentes de actividad, donde se produce confinamiento a una gama estrecha de ocupaciones según sexo (segregación horizontal), y en concreto las mujeres a puestos de trabajo de menor responsabilidad (segregación vertical, conocida coloquialmente como *techo de cristal*).

Dicho todo lo anterior, la segregación ocupacional tiene consecuencias que repercuten no solamente en las personas a título individual, sino también en la sociedad y la economía. Por un lado, según el cargo que ocupemos y la actividad económica que ejerzamos, la percepción cambia; esto contribuye a perpetuar los estereotipos de género. Por otro lado, afecta a las decisiones relacionadas con la formación y educación de las generaciones venideras. Y a un nivel plenamente empresarial, competencias y puestos pueden encontrarse estrechamente ligados a creencias sobre la mejor o peor adecuación de un sexo u otro, desembocando en expectativas erróneas y en una ocupación organizativa menos eficaz y eficiente.

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

La presencia equilibrada de mujeres y hombres implica fomentar la presencia femenina en profesiones tradicionalmente masculinas (técnicas o relativas a oficios), sin dejar de promover el acceso masculino a puestos que han venido desempeñando las mujeres. La finalidad es poner en valor el talento, con independencia del sexo.

Según la composición de la plantilla, y la situación del mercado laboral, en el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de ECISA se tendrá interés en estos datos, para su mejora en el futuro.

<b>PUNTOS FUERTES</b>	<b>ÁREAS DE MEJORA</b>
Posibilidad de desarrollar proyectos en distintas ubicaciones geográficas.	Tomar medidas para conseguir al menos candidaturas de mujeres para puestos masculinizados
Compromiso de la organización con la Igualdad	Formar y sensibilizar en estereotipos de género que nos llevan a mantener profesiones todavía estereotipadas.
Clasificación de puestos de trabajo adecuada	- Analizar las segregaciones horizontales para tomar medidas que vayan dirigidas a conseguir la paridad en los diferentes departamentos y puestos de trabajo - Analizar las segregaciones verticales para asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a puesto de mayor responsabilidad.

### 4.4.3. Formación

La formación y desarrollo del personal de la empresa tiene como objetivo principal el potenciar las habilidades de las personas y aumentar sus conocimientos técnicos para que puedan desarrollar sus tareas actuales y/o futuras.

La empresa tiene establecido un protocolo de actuación para elaborar el plan anual de formación y asegurarse de cubrir todas las necesidades formativas que la plantilla requiere.

Las necesidades son detectadas por las personas responsables de los diferentes departamentos. Las personas trabajadoras pueden solicitar formación específica vía mail o a través de su responsable. Las formaciones se realizan habitualmente en el centro de trabajo en horario laboral.

Según el Plan anual de formación del 2021, 75 personas han recibido algún tipo de formación, esto representa un 41.2% de la plantilla total.

Con respecto al sexo las personas formadas representan un 69.3% de hombres frente a un 30.7% de mujeres formadas.

Con respecto al total de los hombres representa un 37.1% de hombres formados y las mujeres formadas son un 54.8% con respecto al total de mujeres.

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

<b>Formación 2021</b>		<b>%V</b>	<b>%H</b>
Hombres	52	37.1	69.3
Mujeres	23	54.8	30.7
Total	75	41.2	

Se han realizado diversas formaciones de tipo técnico, en habilidades sociales, comunicación y liderazgo, así como de desarrollo de TICs.

Durante 2021/22 se ha realizado formación y sensibilización en políticas de igualdad para 42 personas de la plantilla, y una formación específica para 3 personas del comité asesor de ECISA, haciendo un total de 45 acciones formativas en materia de igualdad.

<b>Formación en Igualdad</b>		<b>%V</b>	<b>%H</b>
Hombres	26	18.6	57.8
Mujeres	19	45.2	42.2
Total	45	24.7	

*Análisis de personas formadas por sexo y departamentos*

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

Departamentos								
	M	% Ver	% Hor	H	% Ver.	% Hor.	Total,	%T
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	5	100	55.6	4	66.7	44.4	9	81.8
ALMACEN	0	-	-	3	50.0	100	3	50.0
CALIDAD Y PRL	2	66.7	40.0	3	75.0	60.0	5	71.4
COMPRAS	1	100	50.0	1	100	50.0	2	100
CONTROL DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN OBRAS	3	60.0	42.9	4	50.0	57.1	7	53.8
DESARROLLO DE NEGOCIO	6	85.7	75.0	2	40.0	25.0	8	66.7
DIRECCIÓN	0	-	-	1	50.0	100	1	50.0
PERSONAS	2	100	66.7	1	100	33.3	3	100
POSTVENTA	0	-	-	1	33.3	100	1	33.3
PRODUCCIÓN	3	21.4	9.4	29	29.3	90.6	32	28.3
RECURSOS Y LEGAL	1	20.0	25.0	3	60.0	75.0	4	40.0
<b>Totales</b>	<b>23</b>			<b>52</b>			<b>75</b>	

- Los % Verticales corresponden a los datos de cada departamento, lo que nos permite observar el % de las mujeres y los hombres que se han formado dentro de cada departamento y los que no.
- El % de totales también corresponde a cada departamento. Lo que nos permite observar el % de personas que se han formado en cada departamento.

*Tabla resumen del tipo de formación y horas totales impartidas.*

	<b>Horas totales</b>
--	----------------------

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

Tipo de formación	impartidas
Curso Carretilla- carné carretillero Categoría II	8
Delegado de Prevención	70
Formación en igualdad comité asesor de ECISA	12
Gestión integrada en obra	10
Igualdad de género	209
Mediciones y presupuestos con Revit y Presto	30
Piloto de vía	172
PRL fontanería y climatización	20
PRL NIVEL BÁSICO	360
Responsable en obra	58
Riesgos específicos en el puesto de trabajo	1
Seguridad Práctica en obra	12
<b>Totales</b>	<b>962</b>

Personas formadas / tipo de contrato/sexo								
	M	% Ver	% Hor	H	% Ver.	% Hor.	Total,	%T
100 indefinido	11	47.8	29.7	26	50.0	70.3	37	49.9
189 indefinido	9	39.1	40.9	13	25.0	59.1	22	29.3
200 indefinido	2	8.7	100	0	-	-	2	2.7
401 duración determinada	1	4.3	9.1	10	19.2	90.9	11	14.7
402 duración determinada	0	-	-	2	3.8	100	2	2.7
420 duración determinada	0	-	-	1	1.9	100	1	1.3
<b>Totales</b>	<b>23</b>	<b>100</b>		<b>52</b>	<b>100</b>		<b>75</b>	<b>100</b>

A ninguna persona trabajadora que haya solicitado formación se la ha denegado.

No se ha formado a ningún becario en 2021.

Tras la valoración de la documentación aportada, se detallan los puntos fuertes y áreas de mejora de la empresa:

<b>PUNTOS FUERTES</b>	<b>ÁREAS DE MEJORA</b>
Formación continua a toda la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar con perspectiva de género el procedimiento de detección de necesidades.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación específica en materia de igualdad a las personas responsables de los diferentes departamentos.</li> <li>• Formación y sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a toda la plantilla.</li> </ul>

#### 4.4.4. Promoción profesional

El análisis de la promoción y el desarrollo profesional de la plantilla es crucial para el diagnóstico de una organización. Esta importancia se debe a que tradicionalmente ha sido uno de los ámbitos en los cuales más desigualdad ha habido entre mujeres y hombres

2021

<b>Promociones</b>	<b>Horizontales</b>	<b>Verticales</b>	<b>Totales</b>
Hombres	1	2	3
Mujeres	1	1	2
Total	2	3	5

<b>Puesto origen</b>	<b>Puesto destino</b>	<b>Modalidad</b>	<b>Tipo</b>	<b>M</b>	<b>H</b>
Técnico/a control costes	Coordinación SAP	RRHH	H		1
Adm. de obra	Jefe adm obras	Vacante	V		1
Responsable control de costes	Responsable gestión y adm obra	RRHH	H	1	
Técnico/a control costes	Jefatura control costes	Valoración	V	1	
Jefatura de grupo	Dirección obra civil	Valoración	V		1

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

Año	Puesto origen	Puesto destino	Tipo	M	H
2019	Responsable formación, selección y desarrollo de personas	Directora personas	V	1	

En el histórico nos encontramos con una promoción en 2019. Debemos tener en cuenta la situación de emergencia sanitaria por COVID-19 en 2020.

La empresa realiza una valoración del desempeño cuando hay que dar continuidad a un contrato temporal. Hay una serie de ítems competenciales y técnicos que debe responder la persona responsable del departamento.

A nivel global la empresa tiene definida una herramienta para la valoración y evaluación de desempeño profesional. Se ha realizado de forma anual con las personas responsables de departamentos.

Debido a los últimos cambios a nivel empresa, la evaluación del desempeño no se ha realizado este último año debido a intentar aunar criterios a nivel corporativo.

No existe un plan de carrera explícito a excepción de obra. El personal becario que empiezan prácticas en la empresa si tienen un plan de carrera. Existe plan de carrera implícito, se realiza una detección de talento y dependiendo de las necesidades se elabora.

No hay una publicación interna de todas las vacantes de forma sistematizada.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Herramienta de valoración de puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de la herramienta con perspectiva de género</li> </ul>
Detección de talento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistematizar vacantes y promociones internas.</li> </ul>

### 4.4.5. Condiciones de trabajo

En este apartado se analiza si la empresa garantiza un trato totalmente igualitario en cuanto a condiciones laborales.

Desde una perspectiva de género, son temas pertinentes dado el carácter diferencial que suele haber entre sexos. La feminización de los contratos parciales/temporales y las jornadas reducidas implican la necesidad de un abordaje estructural, en el que las empresas tienen un papel activo para romper la tendencia a la diferencia por sexos.

En lo relativo al análisis, se busca detectar mediante datos desglosados disparidad entre sexos; de existir, su diagnóstico permitirá intervenir, mediante acciones ajustadas a la realidad actual de EMPRESA sobre las causas que en último término puedan estar ocasionándolas.

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

### Análisis estadístico de Tipos de Contrato por sexo

#### Tipos de contratos

- 100 indefinido tiempo completo – ordinario
- 139 indefinido tiempo completo – discapacitados transformación contrato temporal.
- 189 indefinido tiempo completo – transformación contrato temporal.
- 200 indefinido tiempo parcial – ordinario
- 289 indefinido tiempo parcial – transformación contrato temporal.
- 401 duración determinada tiempo completo – obra o servicio determinado
- 402 duración determinada tiempo completo – eventual por circunstancias de la producción
- 420 duración determinada tiempo completo – prácticas
- 501 duración determinada tiempo parcial – obra o servicio determinado
- 502 duración determinada tiempo parcial–eventual circunstancias de la producción

Código contrato		MUJERES	%H	%V	HOMBRES	%H	%V	% totales
100	indefinido	14	21,5	33,3	51	78,5	36,4	35,7
139	indefinido	0	0,0	0,0	1	100	0,7	0,5
189	indefinido	15	35,7	35,7	27	64,3	19,3	23,1
200	indefinido	2	100	4,8	0	0,0	0,0	1,1
289	indefinido	2	100	4,8	0	0,0	0,0	1,1
401	Duración determinada	7	11,7	16,7	53	88,3	37,9	33,0
402	Duración determinada	0	0,0	0,0	3	100	2,1	1,6
420	Duración determinada	0	0,0	0,0	1	100	0,7	0,5
501	Duración determinada	0	0,0	0,0	1	100	0,7	0,5
502	Duración determinada	2	100	4,8	0	0,0	0,0	1,1
Becario/a	Duración determinada	0	0,0	0,0	3	100	2,1	1,6
Totales		42		100	140		100	100

Beca según convenio colaboración

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

Duración contrato	MUJERES	%H	%V	HOMBRES	%H	%V	% totales
INDEFINIDO	33	29.5	78.6	79	70.5	56.4	61.5
DURACIÓN DETERMINADA	9	13.4	21.4	58	86.6	41.4	36.8
BECARIO/A	0	0.0	-	3	100	2.1	1.6
<b>TOTALES</b>	<b>42</b>		100	<b>140</b>		100	100

Se observa una alta contratación indefinida en el caso de las mujeres. En los contratos en hombres observamos más temporalidad.

11 contratos han sido convertidos a indefinidos durante el periodo de diagnóstico. Destacar que las 3 personas becarias son hombres. 1 de estos becarios ha sido contratado por la empresa.

### Becarios

La empresa tiene varios convenios firmados con universidades para poder solicitar estudiantes en prácticas:

- COIE (Universidad politécnica de Madrid)
- GIPE (Universidad de Alicante)
- Observatorio de prácticas (Universidad Miguel Hernández de Elche (Alicante)).
- Universidad Rey Juan Carlos (Madrid)
- Universidad Católica de Murcia.
- Universidad politécnica de Valencia (Campus de Alcoy)

Dentro de la actividad formativa desarrollada por ECISA, hay un programa de formación integral de futuro personal de Jefatura de Obra diseñado con la intención de tutelar la incorporación en prácticas del estudiantado universitarios próximos a su titulación o personas recién tituladas en especialidades técnicas y facilitar un conocimiento global de los diversos aspectos que conlleva la ejecución y gestión de las obras. Este proceso de aprendizaje se desarrolla a lo largo de varias fases en las cuales estas personas pasarán por diferentes departamentos, antes de completar este periodo formativo en la fase de incorporación a obra.

Este programa está orientado a la formación integral del personal en prácticas en aquellos aspectos y conocimientos técnicos, económicos y preventivos desarrollados por ECISA en todo lo referente a la ejecución y gestión de las obras.

*Fase de formación en departamentos.*

1. Departamento de Desarrollo de negocio
2. Departamento de Producción

3. Departamento de Control de Gestión y Administración de obra

4. Departamento de Compras

5. Departamento de Calidad, Medioambiente y PRL.

Todas las personas en prácticas tienen una dotación económica durante su actividad formativa. La gran mayoría terminan siendo alta en plantilla una vez finalizado los estudios, la empresa apuesta por el talento joven con proyección. Muchos de los mandos intermedios y responsables de departamento actuales han sido becarios en sus inicios.

Histórico de personas becarias por sexo

<b>Personas becarias entre 2018/2021</b>	
Mujeres	8
Hombres	14
Total	22

Histórico de  
por áreas y sexo

personas becarias

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Totales</b>
Producción	7	6	15
Personas	2	-	2
Compras	-	1	1
Desarrollo negocio	1	1	2
Recursos y Legal	1	-	1
Control Costes	1	-	1
PRL	2	-	2
<b>Totales</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>

Hay que tener en cuenta el tiempo de pandemia que no se podían tener becarios/as, una vez las universidades volvieron a permitir acoger a estudiantes hemos seguido publicando ofertas y contando con personal becado.

### **Horarios y turnos establecidos**

En ECISA se firman los calendarios laborales y horarios junto a la RLT.

Horario de oficina: Flexibilidad a la entrada y salida de 30 min (con 30 min para desayunar y una hora para comer).

Jornada de lunes a jueves: de 8:00h a 14:00h y de 15:00h a 18:30h

Viernes: De 8:00h a 15:00h

Del 15 al 30 de junio: De 8.00h a 17.00h

Julio y agosto (jornada intensiva): de lunes a viernes de 8:00h a 15:00h

Del 1 al 15 de septiembre: De 8.00h a 17.00h

Las personas con reducción de jornada, dependiendo de sus necesidades en cuanto a conciliación establecen su jornada laboral en coordinación con el responsable del departamento. La hora de entrada suele ser a las 8.00h o a las 9.00h y la salida depende si han reducido a 5/6 horas su jornada, siempre es jornada intensiva (hasta las 14.00/15.00).

#### *4.4.6. Corresponsabilidad y Conciliación*

La Ley Orgánica 3/2007 favoreció en el momento de su publicación la inclusión de medidas de conciliación con el fin de armonizar los diferentes espacios y necesidades tanto de la vida personal, como la profesional. Se intentaba, a través de este marco legal, prevenir y eliminar acciones discriminatorias al igual que establecer políticas más proactivas que impulsasen la conciliación.

Posteriormente, el Real Decreto 6/2019 declaraba que las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora, y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Las medidas que facilitan que la plantilla pueda conciliar su tiempo personal y laboral son:

- Teletrabajo
- Flexibilidad horaria
- Flexibilidad en los permisos por paternidad o maternidad

Como consecuencia de la situación de emergencia sanitaria por COVID-19 se implantó en la compañía una serie de medidas para evitar contagios y facilitar la conciliación. En un primer momento se estableció el teletrabajo para todo el personal de oficina hasta que fue descendiendo la curva de contagios. Una vez minimizada la curva, se continuó con el teletrabajo, pero estableciendo la siguiente medida:

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

- Grupos burbuja: se dividió cada departamento en dos grupos alternando días de jornada de teletrabajo con jornada presencial. Siempre los mismos grupos con turnos rotativos. El objetivo central era que la organización se mantuviera en constante funcionamiento y que no afecte a la carga de trabajo personal y departamental para conseguir los objetivos individuales y colectivos, y que aquellas personas que necesitaran conciliar pudieran organizarse.
- Con el personal de obra aumentamos medidas de seguridad e higiene, había flexibilidad para poder conciliar días por necesidades personales, pero debido al trabajo en obra se requería presencial, el teletrabajo lo podían realizar los técnicos.

No se dispone de datos para hacer una valoración sobre el teletrabajo.

<b>Jornada Reducida</b>	<b>MUJERES</b>	<b>%V</b>	<b>%H</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>%V</b>	<b>%H</b>	<b>% totales</b>
De 0 a 25%	0	-	-	1	0.7	100	1.85
De 25% a 50%	0	-	-	0	-	-	-
Más de 50%	12	28.6	52.2	11	7.7	47.8	12.6
<b>Totales</b>	<b>12</b>			<b>12</b>			

Tipos de jornada por sexo

Tipología reducción de jornada

<b>Motivos reducción jornada</b>	<b>MUJERES</b>	<b>% V</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>%</b>	<b>Totales</b>
GLM Guarda legal menor de 12 años	9	21.4	0	-	9

Todas las Guardias legales por cuidado de menores las están disfrutando mujeres.

No hay ninguna persona en periodo de excedencia.

Todas las medidas de conciliación solicitadas han sido atendidas y realizadas.

No ha habido solicitudes de adaptación de jornada.

No hay registro de los permisos retribuidos por cuidado familiar.

Turnos en la Jornada de trabajo

Tipo Jornada	MUJERES	%V	%H	HOMBRES	%V	%H	Totales
Continua	16	38.1	94.1	1	0.7	5.9	9.3
Partida	26	61.9	15.7	139	99.3	84.3	90.7
<b>Totales</b>	<b>42</b>	<b>100</b>		<b>140</b>	<b>100</b>		<b>100</b>

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
	Difundir las medidas de conciliación.
	Protocolo garantista de solicitud de medidas de conciliación.

#### 4.4.7. Retribuciones

Entendemos retribución salarial como la compensación económica que recibe un empleado o empleada a cambio de un servicio o prestación realizada. Esta simple definición de lo que debería suponer la compensación económica por la realización de un trabajo, es actualmente una de las prioridades en la lucha de la igualdad entre hombres y mujeres. La anterior diferencia retributiva se traduce en que el salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres en todos los países y a todos los niveles de educación. En el caso de la UE la brecha salarial es del 16%.

Existen retribuciones a convenio colectivo, como también se aplican retribuciones por encima de convenio (salario pactado).

Las subidas salariales del personal que va a convenio se aplican según lo establecido en el mismo.

#### 4.4.8. Uso del lenguaje inclusivo y no sexista

La utilización de un lenguaje inclusivo ha sido puesta de relevancia en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, con el objetivo de conseguir una representación adecuada de la diversidad de las personas y, en concreto, de mujeres y hombres, teniendo su origen en el principio jurídico de igualdad entre hombres y mujeres, como se recoge desde su origen, entre otros textos, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU (1948).

El uso cotidiano del lenguaje y la normalización de la utilización del masculino “genérico” hace necesario el uso de herramientas de orientación para la incorporación de estrategia lingüistas para la incorporación de un lenguaje no sexista.

“Lo que no se nombra no existe”: de ahí la importancia de visibilizar y nombrar a las mujeres para evitar posibles discriminaciones en cualquier ámbito comunicacional.

Las imágenes también requieren de una importante atención para evitar sexismo y estereotipos de género.

Existen diversas guías de lenguaje inclusivo y no sexistas publicadas por diversas administraciones públicas que pueden ser una buena herramienta para garantizar la correcta utilización del lenguaje en los comunicación externa e interna de la organización.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Compromiso corporativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del lenguaje e imágenes de la web corporativa.</li> <li>• Revisión de las comunicaciones internas y externas de la organización para consolidar la utilización del lenguaje inclusivo.</li> </ul>
Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación específica en materia de lenguaje inclusivo para toda la plantilla.</li> </ul>

#### 4.4.9. Salud Laboral

La perspectiva de género debe introducirse de manera transversal en este aspecto, de modo similar a como se quiere implantar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la cultura empresarial. Junto con el Plan, los documentos de PRL son instrumentos esenciales a la hora de abordar la salud laboral, y la interrelación entre ellos es fundamental para garantizar una gestión preventiva de género.

Los riesgos laborales a los que están expuestas las mujeres no sólo se reflejan cuando se encuentran en períodos de embarazo y lactancia, sino que tiene que ver con todas las condiciones laborales que puedan afectarlas de manera diferencial.

Esto es así porque suele considerarse que tanto el embarazo como la lactancia suponen un enfoque de género, pero se dejan de lado otros condicionantes. Es decir, se parte de un enfoque biologicista, pero hay que ampliar el campo de actuación a otros riesgos psicosociales.

Así pues, en la salud laboral deben incluirse medidas encaminadas a la reducción o eliminación de factores de riesgo, contemplando la salud laboral como un todo.

Si nos remitimos al marco jurídico, la LO 3/2007, de 22 de marzo, incorporó el principio de transversalidad de género al campo de la salud, y a la salud laboral. Por ejemplo, el artículo 4.7 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales especifica que “todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación” son susceptibles de producir daños y, por lo tanto, objeto de actividad preventiva. A su vez, en el artículo 15, la RL plantea cómo actuar ante los riesgos psicosociales. Por una parte, exige la evaluación de los riesgos y que la adopción de medidas preventivas se lleve a cabo adaptando los aspectos nocivos de la organización del trabajo

Datos recabados por la mutua FREMAP sobre siniestralidad por sexo. Los informes tienen todos los datos segregados por sexo.

## ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR GÉNERO

Periodo de análisis de enero 2021 a diciembre 2021

Género	Nº Accidentes	% Total
--------	---------------	---------

## ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR FORMA DE OCURENCIA

Periodo de análisis de enero 2021 a diciembre 2021

Código	Forma de Ocurencia	Nº Accidentes	% Total
31	GOLPE SOBRE O CONTRA RESULTADO DE UNA CAÍDA DEL TRABAJADOR	1	16,67%
44	CHOQUE O GOLPE CONTRA UN OBJETO, INCLUIDOS LOS VEHÍCULOS - TRABAJADOR INMÓVIL	1	16,67%
71	SOBRESFUERZO FÍSICO - SOBRE EL SISTEMA MUSCULOESQUELÉTICO	4	66,67%
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	

## ESTUDIO DE SINIESTRALIDAD POR PROVINCIA

Periodo de análisis de enero 2021 a diciembre 2021

Provincia	Nº Accidentes	% Total
MADRID	2	33,33%
ALICANTE	2	33,33%
VALENCIA	1	16,67%
SEVILLA	1	16,67%
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>

	MUJERES	HOMBRES	totales
Accidentes de AT y EP con Baja	0	3	3
Bajas de Contingencia Común	3	11	14
Incapacidad Temporal	2	9	11

#### 4.4.10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Existe un *Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo* elaborado junto al I PIO con fecha 15 de junio de 2017. Este documento está como anexo al plan y colgado en el portal del empleado de acceso libre a cualesquiera personas de la plantilla.

No se ha dado ningún caso de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo en los 3 últimos años, tampoco hay constancia en el histórico de ninguna denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Protocolo de prevención de Acoso sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hay que realizar un nuevo protocolo adaptado a normativa</li> </ul>
Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación específica en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo</li> </ul>

#### 4.4.11. Violencia de género

No se han registrado ningún caso de violencia de género.

La empresa expresa su firme compromiso con la erradicación de la violencia de género. El 8 de marzo, la empresa divulga un manifiesto, invitando a todos los compañeros y compañeras a reunirse a la lectura.

En su página de LinkedIn se suman a las campañas con publicaciones y slogans apoyo las iniciativas para el fomento de la igualdad y la prevención y erradicación de la violencia de género.

#### 4.5. Conclusiones.

Tradicionalmente, el sector de la construcción ha sido un sector masculinizado. Hoy en día la representación masculina en el sector construcción sigue siendo muy notoria. Según este contexto, ECISA presenta una falta de paridad significativa. Como dato general, el total de la plantilla se compone de un 76,9% de hombres y un 23,1% mujeres. En especial, destacamos el departamento de producción, en obra se observa una segregación horizontal de 87,6% de representación masculina y un 12,4% de representación femenina.

En cuanto a los puestos de responsabilidad también se observa una segregación horizontal, estando los puestos más elevados en categoría y por tanto en responsabilidad ocupados por hombres.

Por todo lo anterior indicamos la necesidad de mejorar la distribución por sexo en los distintos puestos y categorías profesionales, principalmente en aquellos grupos profesionales y funciones en los que las mujeres se encuentren menos representadas. Así como promover y mejorar las opciones de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.

La organización debe establecer mecanismos para seguir garantizando el principio de igualdad retributiva, de modo que la política salarial no introduzca elementos de diferenciación por razón de sexo y asegurando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor. Para ello la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, a pesar de que la organización se basa en lo establecido en el convenio general debe ser una acción que emprenda dentro del presente plan de igualdad.

También en los procesos de promoción interna se deben reforzar los protocolos e indicadores para tener un sistema garantista que no incurra en sesgos de género.

La formación de plantilla en ámbitos técnicos específicos de los puestos de trabajo puede ser una buena herramienta para garantizar unas promociones sin sesgos de género, por ello la empresa debe promover la formación para mujeres y hombres, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, en igualdad de oportunidades.

En temas de conciliación observamos un bajo porcentaje de trabajadores que disfrutaban de estas medidas. La conciliación es un tema fundamental en el desarrollo de las políticas de igualdad porque la organización ha de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y la corresponsabilidad, asegurando que se aplican las medidas establecidas en materia de igualdad.

En el ámbito de la salud laboral, ECISA lleva un seguimiento a través de informes anuales que pueden ser más detallados en función del sexo, garantizando la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de prevención de riesgos laborales.

ECISA tiene un compromiso firme con las políticas de igualdad por lo que puede ser modelo para seguir, asegurando la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa, así como la revisión de imágenes y mensajes externos. Para el fomento de incorporaciones de las mujeres a este sector masculinizado se necesitan acciones de visibilidad potentes que posicionen a las mujeres en los distintos puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres. La organización puede realizar campañas en este sentido.

En general la empresa difunde una cultura empresarial comprometida con la igualdad, y esta ha de implicar a toda la organización: dirección, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla. De este modo podemos prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.

Una revisión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, realizando un protocolo más garantista y detallado en los procedimientos, puede ayudar a prevenir situaciones de acoso y actos discriminatorios de forma más efectiva.

Hay un compromiso firme de promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

### **5.RESULTADOS AUDITORIA RETRIBUTIVA**

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo, previo acuerdo con la Comisión Negociadora. En este caso, se ha acordado que esta auditoría retributiva tenga una vigencia de **2 años** desde la aprobación del plan. Una vez transcurrido este plazo, la empresa deberá realizar una nueva auditoría.

El registro salarial deberá actualizarse anualmente atendiendo al cumplimiento de medidas de seguimiento y evaluación previstas en el Plan de Igualdad.

### 5.1. Itinerario recomendado

El Artículo 8 del RD 902/2020, establece el Contenido de la auditoría retributiva.

*1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:*

*a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:*

*1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.*

*La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.*

*La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.*

*2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.*

*b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.*

*2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.*

Siguiendo lo establecido en la legislación española, el proceso recomendado es el mostrado a continuación. Seguirlo garantiza el cumplimiento normativo y garantiza mayor precisión en el análisis de los datos



## 5.2. Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

El RD 902/2020 ha venido a poner de manifiesto la obligatoriedad de una valoración de puestos con perspectiva de género, respondiendo a criterios de **adecuación, totalidad y objetividad** destacando así

- Mismos factores para aplicar a todos los puestos de la organización.
- Factores adaptados a la estructura organizativa.
- Factores alineados a la estrategia: que representen lo que aporta el VALOR.
- Adaptar la descripción de los grados de cada factor a la realidad de la organización.

La normativa menciona así de manera expresa la necesidad de ponderación, estableciendo puestos de mismo valor y permitiendo la creación de una escala jerárquica consecuente.

Por tanto, a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, ECISA deberá integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva. Para ello, es necesario disponer de una herramienta de Valoración de Puestos que identifique los puestos de igual valor en una organización y cumpla con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad

La metodología utilizada en el sistema de valoración de puestos de trabajo de ECISA es **la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio publicada en abril de 2022.**



La Herramienta de Valoración de puestos de trabajo esta creada a partir de los siguientes elementos:

1) *Categorías de factores de valoración:* agrupa los factores conforme se establece en la clasificación recogida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2) *Factores y subfactores de valoración:* son los elementos en los que se desagrega la clasificación y cumplen los criterios de:

- Carácter común.
- Variabilidad.
- Relevancia.
- Gradualidad.

3) *Niveles:* cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que concurren para cada puesto de trabajo.

4) *Ponderación de los niveles:* La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo.

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

5) *Puntuación de los puestos*: La herramienta puntúa cada puesto y agrupa los puestos de trabajo de igualdad valor conforme a los criterios establecidos en clasificación recogida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre.

Categoría	FACTORES	Subfactores
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES	
	A.2) ESFUERZO FÍSICO	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas
		A.2.2) Movimientos repetitivos
		A.2.3) Esfuerzo visual
		A.2.4) Esfuerzo auditivo
		A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico
	A.3) ESFUERZO MENTAL	
	A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	
	A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación
		A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad
	A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas
		A.6.2) Responsabilidad económica
		A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial
A.7) AUTONOMÍA		
A.8) OTROS		
B) CONDICIONES EDUCATIVAS	B.1) ENSEÑANZA REGLADA	
⊖	C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN		
		C.1.2) Competencias digitales
		C.1.3) Gestión de la diversidad
		C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero
		C.1.5) Formación no reglada
		C.1.6) Experiencia
		C.1.7) Actualización de conocimientos
	C.2) APTITUDES	C.2.1) Destreza
		C.2.2) Minuciosidad
		C.2.3) Aptitudes sensoriales
		C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones
	C.3) HABILIDADES SOCIALES	C.3.1) Capacidad comunicativa
		C.3.2) Capacidad emocional
C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos		
C.4) OTROS		
CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	D.1) ENTORNO	D.1.1) Condiciones físicas
		D.1.2) Condiciones psicosociales
	D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones
		D.2.2) Desplazamientos y viajes

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

--	--	--

Bajo esta metodología se realiza el proceso de asignación de grados a puestos de trabajo para obtener el ranking de puestos de trabajo y su asociación con el nivel de puestos de igual valor:

El resultado obtenido en la agrupación es:

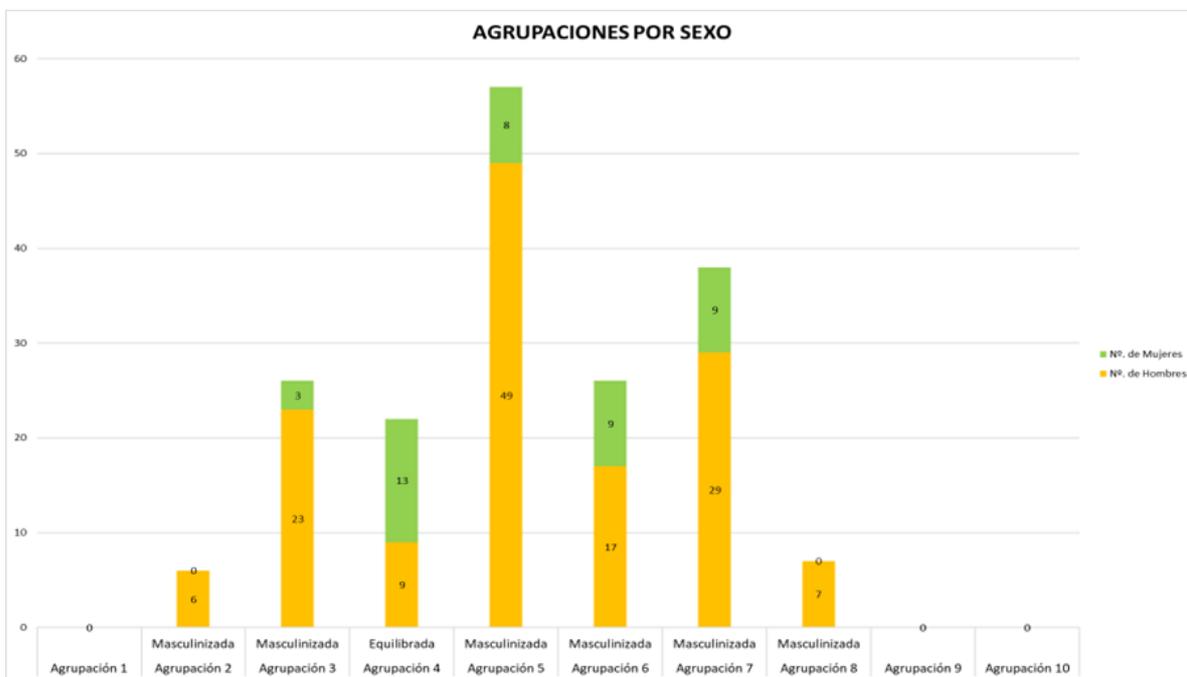
Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	Presidente/a (681)
	Director/a general (696)
	Director/a territorial (666)
Agrupación 7	Jefe/a de administración (639)
	Auditor/a interno/a (600)
	Director/a personas (628)
	Director/a Calidad y PRL (598)
	Jefe/a compras (561)
	Coordinador/a control de gestión y adm. Obras (564)
	Director/a recursos y legal (621)
	Jefe/a de grupo (631)
	Jefe/a obra (617)
	Director/a desarrollo negocio (617)
Agrupación 6	Técnico/a personas (522)
	Jefe/a Servicio PRL (509)
	Jefe/a administración obras (517)
	Jefe/a control costes (516)
	Jefe/a estudios (534)
	Abogado/a (540)
	Jefe/a producción (513)
Agrupación 5	Técnico/a sistemas (477)
	Administrativo/a personas (497)
	Técnico/a Calidad y PRL (433)
	Técnico/a compras (448)
	Técnico/a control costes (412)
	Administrativo/a obra (403)
	Técnico/a estudios (421)

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

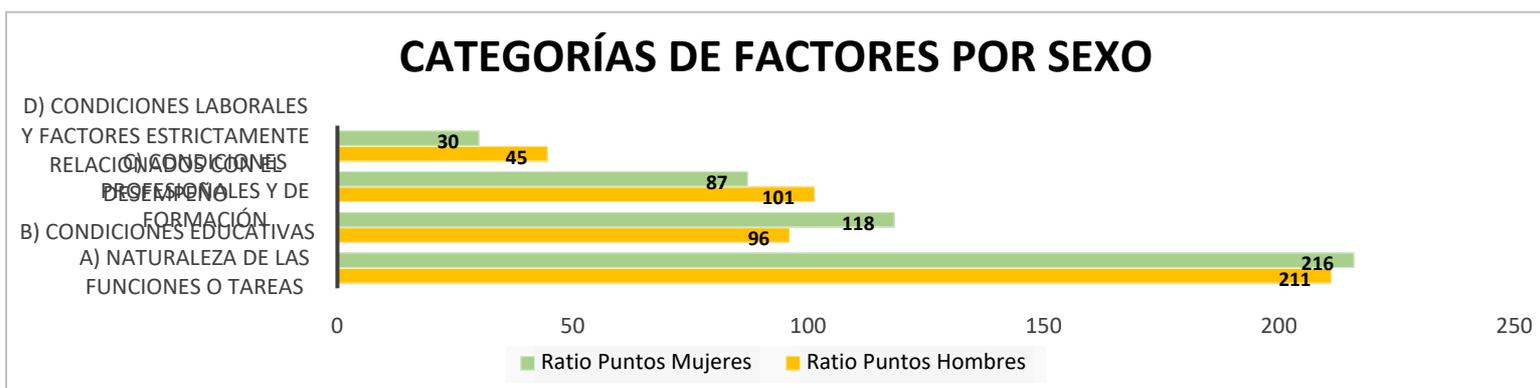
	Jefe/a oficina técnica (433)
	Técnico/a postventa (478)
	Encargado/a obra (451)
	Topógrafo/a(411)
Agrupación 4	Administrativo/a AF (371)
	Auxiliar adm. AF (323)
	Administrativo/a CG y AO (361)
	Auxiliar adm. CG y AO (323)
	Administrativo/a estudios (356)
	Auxiliar administrativo RyL (362)
	Recepcionista (363)
	Delineante Almacén (304)
	Delineante estudios (355)
	Capataz (346)
Agrupación 3	Mensajero/a (282)
	Limpiador/a (256)
	Oficial 1ª almacén (287)
	Oficial 1ª obra (257)
	Oficial 1ª postventa (267)
Agrupación 2	Becario/a obra (248)
	Peón almacén (218)
	Ayudante almacén (204)
	Oficial 2ª almacén (224)
	Oficial 2ª obra (225)

A continuación, representamos la agrupación de puestos de trabajo y su distribución por sexo.

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027



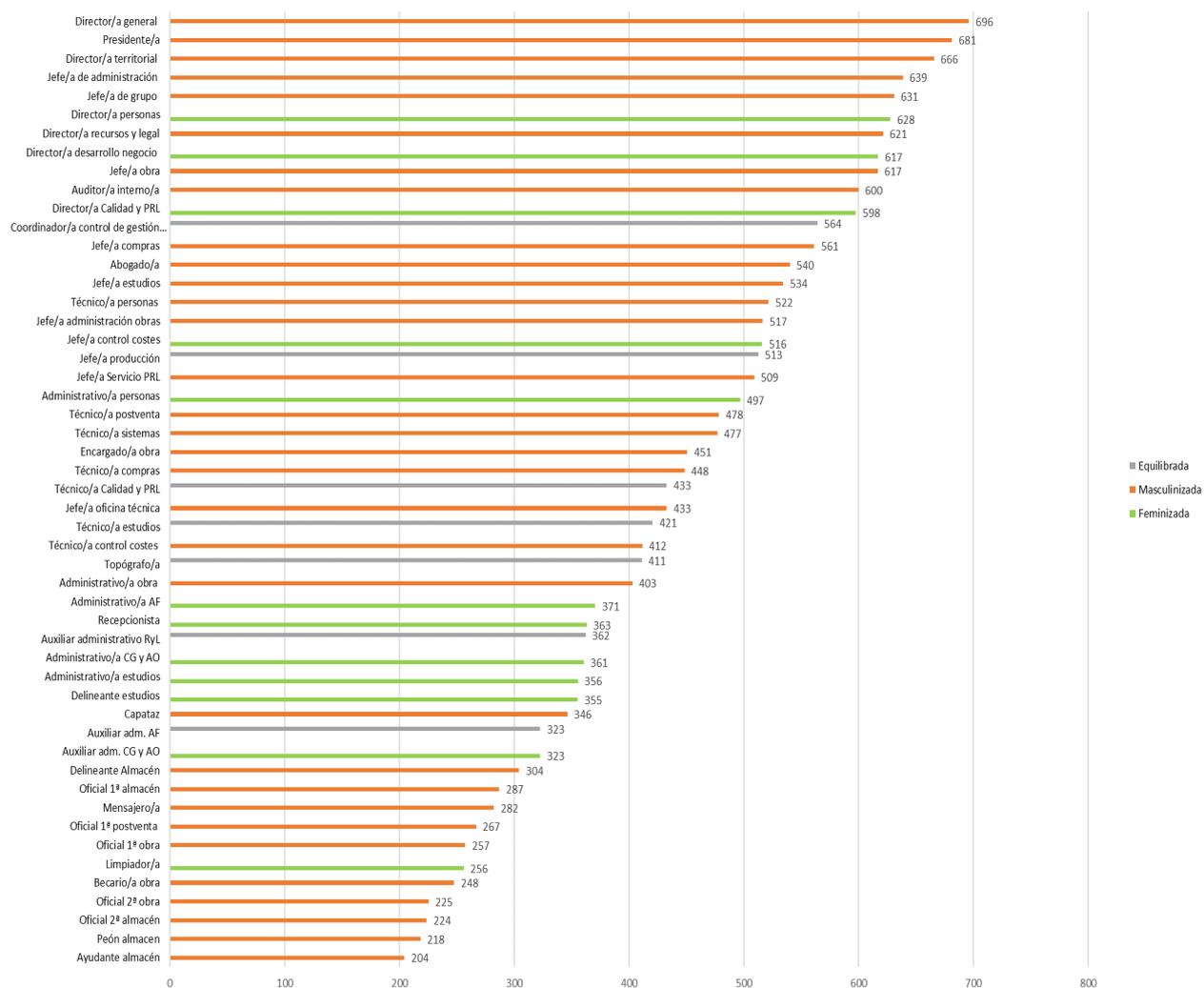
A continuación, se presentan las puntuaciones obtenidas por mujeres y hombres en cada uno de los factores evaluados en la herramienta.



## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

A continuación, se muestran las puntuaciones obtenidas en los puestos de trabajo evaluados.

### PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



### **5.3. Resultados registro salarial.**

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece en sus artículos 5 y 6 respectivamente;

**Artículo 5.** Normas generales sobre el registro retributivo.

*1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.*

*2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.*

*A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.*

**Artículo 6.** Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

*Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:*

*a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.*

*b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.”*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 5.5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, el documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

Esta Herramienta incorpora, por tanto, un modelo voluntario de registro retributivo que permite a las empresas cumplir con la obligación de elaborar un registro retributivo de acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

- **Herramienta Excel del Ministerio de trabajo y el Ministerio de igualdad**

El registro retributivo ha incluido los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada escala (agrupación) de los puestos de igual valor según la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo realizada.

El registro es una imagen documentada de lo que ocurre en la empresa desde el punto de vista retributivo durante el periodo de referencia temporal del año natural 2021 y contiene todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas en el periodo de referencia ,independientemente de su fecha de devengo, sin ninguna alteración sustancial que haya afectado a toda la plantilla como reestructuraciones, modificaciones de convenio o las modificaciones derivadas de la valoración de los puestos.

En esta estructura se han incluido a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el Periodo de Referencia, y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo.

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

A continuación, para poder interpretar el registro retributivo realizaremos el análisis de la información salarial, según la herramienta VPT proporcionada por el Ministerio de Igualdad para identificar los puestos de igual valor en cumplimiento con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Este sistema mide Agrupaciones (escalas) que es el conjunto de puestos de trabajo de igual valor, cuyos datos de retribución se van a incluir dentro de un mismo promedio/mediana en el Registro Retributivo.

Presentamos las escalas (agrupaciones) clasificadas por puesto y por sexo según la herramienta VPT:

ESCALAS	Puesto	M	H	GRUPO PROFESIONAL CONVENIO
ESCALA 8	Presidente/a		1	7
	Director/a general		1	7
	Director/a territorial		5	7
ESCALA 7	Jefe/a de administración		2	6
	Auditor/a interno/a		1	6
	Director/a personas	1		6
	Director/a Calidad y PRL	1		6
	Jefe/a compras		1	5
	Coordinador/a control de gestión y dm. Obras	1	1	5
	Director/a recursos y legal		1	6
	Jefe/a de grupo	2	4	6
	Jefe/a obra	3	19	6
	Director/a desarrollo negocio	1		6
ESCALA 6	Técnico/a personas		1	4
	Jefe/a Servicio PRL		1	5
	Jefe/a administración obras		1	5
	Jefe/a control costes	1		5
	Jefe/a estudios		2	5
	Abogado/a		1	6
	Jefe/a producción	8	11	5
	Técnico/a sistemas		1	4
ESCALA 5	Administrativo/a personas	1		4
	Técnico/a Calidad y PRL	2	3	4
	Técnico/a compras	1		4
	Técnico/a control costes		1	4
	Administrativo/a obra		5	4
	Técnico/a estudios	4	4	4
	Jefe/a oficina técnica		1	4

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

	Técnico/a postventa		1	4
	Encargado/a obra		31	5
	Topógrafo/a	1	1	4
ESCALA 4	Administrativo/a AF	4	2	4
	Auxiliar administrativo/a. AF	1	1	3
	Administrativo/a CG y AO	2		4
	Auxiliar administrativo/a. CG y AO	2		3
	Administrativo/a estudios	1		4
	Auxiliar administrativo/a RyL	1	1	3
	Recepcionista	1		3
	Delineante almacén		1	4
	Delineante estudios	1		4
	Capataz		4	4
ESCALA 3	Mensajero/a		1	2
	Limpiador/a	3		2
	Oficial 1ª almacén		1	2
	Oficial 1ª obra		19	2
	Oficial 1ª postventa		2	2
ESCALA 2	Becario/a obra		2	1
	Peón almacén		1	1
	Ayudante almacén		1	2
	Oficial 2ª almacén		1	2
	Oficial 2ª obra		1	2

*\*AF: Dpto de Administración y Finanzas*

*\*CG y AO: Dpto de Control Gestión y Administración Obra.*

*\*RyL: Dpto Recursos y Legal*

A continuación, mostramos las tablas con los resultados obtenidos según el registro retributivo. Posteriormente realizamos el análisis e interpretación de estos.

*NOTA: En el registro retributivo se ha excluido la posición de becario puesto que no tienen relación de carácter laboral, ya que perciben beca. En total, se computan 180 trabajadores.*

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

TABLA EFECTIVA PROMEDIO:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SA L Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalaria I Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			<b>-8%</b>	<b>33%</b>	<b>13%</b>	<b>47%</b>	<b>14%</b>
Hombre	138	138	13.584	13.948	27.533	1.410	28.943
Mujer	42	42	14.626	9.399	24.025	749	24.774
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SA L Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalaria I Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 02</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Hombre	4	4	12.509	4.286	16.794	1.643	18.437
Mujer	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 03</b>			<b>76%</b>	<b>79%</b>	<b>77%</b>	<b>100%</b>	<b>78%</b>
Hombre	23	23	7.959	3.900	11.858	344	12.202
Mujer	3	3	1.905	806	2.711	0	2.711
<b>ESCALA 04</b>			<b>-13%</b>	<b>5%</b>	<b>-8%</b>	<b>-652%</b>	<b>-10%</b>
Hombre	10	10	13.175	4.860	18.035	52	18.087
Mujer	12	12	14.898	4.624	19.521	394	19.915
<b>ESCALA 05</b>			<b>-28%</b>	<b>2%</b>	<b>-15%</b>	<b>88%</b>	<b>-7%</b>
Hombre	48	48	12.644	10.433	23.077	1.728	24.805
Mujer	9	9	16.237	10.195	26.432	207	26.639
<b>ESCALA 06</b>			<b>7%</b>	<b>4%</b>	<b>6%</b>	<b>56%</b>	<b>6%</b>
Hombre	17	17	13.745	7.499	21.245	204	21.449
Mujer	9	9	12.768	7.198	19.966	90	20.056
<b>ESCALA 07</b>			<b>-11%</b>	<b>-31%</b>	<b>-20%</b>	<b>12%</b>	<b>-17%</b>
Hombre	29	29	16.965	15.301	32.266	3.048	35.313
Mujer	9	9	18.751	20.036	38.787	2.673	41.460
<b>ESCALA 08</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Hombre	7	7	25.313	99.637	124.949	690	125.640
Mujer	0	0	0	0	0	0	0

TABLA EQUIPARADA PROMEDIO:

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPLSAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							2%	38%	20%	54%	22%
Hombre	138	138	6	59	6	71	18.507	18.671	37.179	1.663	38.842
Mujer	42	42	12	8	4	24	18.053	11.568	29.621	771	30.391
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPLSAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 02</b>							100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	4	4	2	1	0	3	15.888	5.526	21.414	1.649	23.062
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 03</b>							18%	42%	27%	100%	29%
Hombre	23	23	0	10	6	16	14.114	8.612	22.726	580	23.307
Mujer	3	3	0	0	3	3	11.615	5.031	16.646	0	16.646
<b>ESCALA 04</b>							-4%	30%	7%	-665%	5%
Hombre	10	10	1	3	0	4	16.442	7.254	23.696	52	23.748
Mujer	12	12	5	1	0	6	17.058	5.048	22.106	401	22.507
<b>ESCALA 05</b>							-8%	24%	7%	89%	12%
Hombre	48	48	2	22	0	24	17.585	15.925	33.510	1.899	35.409
Mujer	9	9	5	0	1	6	18.969	12.152	31.121	207	31.328
<b>ESCALA 06</b>							10%	1%	7%	42%	7%
Hombre	17	17	0	9	0	9	18.844	10.071	28.915	223	29.138
Mujer	9	9	1	4	0	5	16.997	9.926	26.924	130	27.053
<b>ESCALA 07</b>							3%	-12%	-4%	27%	-2%
Hombre	29	29	1	12	0	13	22.329	21.028	43.356	3.749	47.105
Mujer	9	9	1	3	0	4	21.664	23.498	45.161	2.726	47.888
<b>ESCALA 08</b>							100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	7	7	0	2	0	2	27.067	105.502	132.569	766	133.334
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

TABLA EFECTIVA MEDIANA:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SA L Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalaria I Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			-6%	18%	7%	100%	3%
Hombre	138	138	15.167	7.610	23.634	62	23.975
Mujer	42	42	16.049	6.241	21.984	0	23.183
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SA L Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalaria I Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>ESCALA 02</b>			100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	4	4	13.851	4.620	18.471	163	18.626
Mujer	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 03</b>			87%	86%	88%		89%
Hombre	23	23	4.599	2.886	8.759	0	8.968
Mujer	3	3	609	405	1.014	0	1.014
<b>ESCALA 04</b>			7%	19%	9%		9%
Hombre	10	10	15.990	5.190	21.136	0	21.252
Mujer	12	12	14.858	4.192	19.230	0	19.339
<b>ESCALA 05</b>			-10%	18%	-11%	100%	-14%
Hombre	48	48	14.854	9.636	23.502	57	23.547
Mujer	9	9	16.295	7.926	26.134	0	26.923
<b>ESCALA 06</b>			-4%	-41%	10%	100%	10%
Hombre	17	17	16.948	6.343	26.452	65	26.644
Mujer	9	9	17.622	8.930	23.788	0	23.925
<b>ESCALA 07</b>			1%	-27%	-9%	23%	-3%
Hombre	29	29	18.427	15.670	36.000	617	38.000
Mujer	9	9	18.264	19.948	39.155	474	39.155
<b>ESCALA 08</b>			100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	7	7	22.006	63.474	85.000	216	85.000
Mujer	0	0	0	0	0	0	0

TABLA EQUIPARADA MEDIANA:

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Normy	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							0%	39%	16%	100%	19%
Hombre	138	138	6	59	6	71	17.766	12.106	31.487	62	32.905
Mujer	42	42	12	8	4	24	17.762	7.325	26.435	0	26.509
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Normy	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 02</b>							100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	4	4	2	1	0	3	16.859	5.392	22.410	175	23.060
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 03</b>							11%	50%	16%		22%
Hombre	23	23	0	10	6	16	14.293	10.225	23.813	0	25.667
Mujer	3	3	0	0	3	3	12.779	5.096	19.915	0	19.915
<b>ESCALA 04</b>							-2%	40%	10%		9%
Hombre	10	10	1	3	0	4	16.357	7.452	23.235	0	23.280
Mujer	12	12	5	1	0	6	16.638	4.462	21.005	0	21.114
<b>ESCALA 05</b>							-1%	41%	5%	100%	10%
Hombre	48	48	2	22	0	24	17.210	15.033	34.356	57	36.444
Mujer	9	9	5	0	1	6	17.308	8.905	32.665	0	32.847
<b>ESCALA 06</b>							9%	-7%	4%	100%	5%
Hombre	17	17	0	9	0	9	19.613	8.540	27.741	65	27.903
Mujer	9	9	1	4	0	5	17.770	9.109	26.551	0	26.562
<b>ESCALA 07</b>							3%	-9%	-2%	46%	10%
Hombre	29	29	1	12	0	13	22.951	20.916	42.583	881	48.317
Mujer	9	9	1	3	0	4	22.200	22.845	43.250	474	43.310
<b>ESCALA 08</b>							100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	7	7	0	2	0	2	23.851	63.474	85.000	216	85.000
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

A continuación, vamos a analizar los datos obtenidos en el registro salarial y analizaremos a nivel global las brechas efectivas y equiparadas, para el detalle y las diferencias en las escalas que se pueden comparar y trabajaremos sobre las tablas con los datos equiparados, donde ya se ha realizado un ejercicio de normalización y anualización y dónde ya aparecen eliminadas o reducidas las diferencias derivadas de estas casuísticas.

RETRIBUCION TOTAL:

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	TOTAL Retrib Ef	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							<b>14%</b>	<b>22%</b>
Hombre	138	138	6	59	6	71	28.943	38.842
Mujer	42	42	12	8	4	24	24.774	30.391

A continuación, se incluyen los datos desglosados para su contraste. No obstante, esta primera fotografía, a vista de pájaro, es demasiado amplia y general como para mostrar de forma fidedigna la realidad en la empresa, a la vez que no contempla algunos elementos clave en la configuración de la retribución. Es por ello por lo que es necesario tener en cuenta el análisis realizado en los conceptos que se estudiarán posteriormente para poder realizar una interpretación correcta de estos datos.

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	TOTAL Retrib Ef	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 02</b>							<b>100%</b>	<b>100%</b>
Hombre	4	4	2	1	0	3	18.437	23.062
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 03</b>							<b>78%</b>	<b>29%</b>
Hombre	23	23	0	10	6	16	12.202	23.307
Mujer	3	3	0	0	3	3	2.711	16.646
<b>ESCALA 04</b>							<b>-10%</b>	<b>5%</b>
Hombre	10	10	1	3	0	4	18.087	23.748
Mujer	12	12	5	1	0	6	19.915	22.507
<b>ESCALA 05</b>							<b>-7%</b>	<b>12%</b>
Hombre	48	48	2	22	0	24	24.805	35.409
Mujer	9	9	5	0	1	6	26.639	31.328
<b>ESCALA 06</b>							<b>6%</b>	<b>7%</b>
Hombre	17	17	0	9	0	9	21.449	29.138
Mujer	9	9	1	4	0	5	20.056	27.053
<b>ESCALA 07</b>							<b>-17%</b>	<b>-2%</b>
Hombre	29	29	1	12	0	13	35.313	47.105
Mujer	9	9	1	3	0	4	41.460	47.888
<b>ESCALA 08</b>								<b>100%</b>
Hombre	7	7	0	2	0	2	125.640	133.334
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

A nivel global encontramos una brecha en las percepciones efectivas del 14% que aumentan a una brecha salarial del 22% una vez que se equiparan los datos. Esta diferencia nos indica que de forma global los hombres perciben un salario promedio más alto que las mujeres en la organización. Un factor determinante en esta diferencia es que las posiciones que están vinculadas a una mayor retribución económica están ocupadas mayoritariamente por hombres.

SALARIO BASE:

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Ef	SALARIO BASE Eq
<b>TOTAL</b>							<b>-8%</b>	<b>2%</b>
Hombre	138	138	6	59	6	71	13.584	18.507
Mujer	42	42	12	8	4	24	14.626	18.053

El salario base a nivel global no presenta diferencias sustanciales; esto se debe a que son conceptos derivados del convenio, por tanto, de tablas predeterminadas.

En la siguiente tabla si analizamos por escalas observamos que encontramos brecha de más del 25% en salario base efectivo en la escala 03 y escala 05, la cual al equipararse no arroja brecha tan significativa. Esta diferencia se basa por consiguiente en el % de tiempo trabajado de las personas que ocupan estos niveles.

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Ef	SALARIO BASE Eq
<b>ESCALA 02</b>							<b>100%</b>	<b>100%</b>
Hombre	4	4	2	1	0	3	12.509	15.888
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 03</b>							<b>76%</b>	<b>18%</b>
Hombre	23	23	0	10	6	16	7.959	14.114
Mujer	3	3	0	0	3	3	1.905	11.615
<b>ESCALA 04</b>							<b>-13%</b>	<b>-4%</b>
Hombre	10	10	1	3	0	4	13.175	16.442
Mujer	12	12	5	1	0	6	14.898	17.058
<b>ESCALA 05</b>							<b>-28%</b>	<b>-8%</b>
Hombre	48	48	2	22	0	24	12.644	17.585
Mujer	9	9	5	0	1	6	16.237	18.969
<b>ESCALA 06</b>							<b>7%</b>	<b>10%</b>
Hombre	17	17	0	9	0	9	13.745	18.844
Mujer	9	9	1	4	0	5	12.768	16.997
<b>ESCALA 07</b>							<b>-11%</b>	<b>3%</b>
Hombre	29	29	1	12	0	13	16.965	22.329
Mujer	9	9	1	3	0	4	18.751	21.664
<b>ESCALA 08</b>							<b>100%</b>	<b>100%</b>
Hombre	7	7	0	2	0	2	25.313	27.067
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0

COMPLEMENTOS SALARIALES:

Como se ha explicado en el presente análisis con anterioridad los complementos salariales son las cantidades económicas que las personas trabajadoras perciben junto al salario base y que se fijan teniendo en cuenta las circunstancias personales de la persona y en función a la tipología del puesto que desempeña.

Los complementos salariales que hacen referencia a la retribución variable se establecen o definen en función al tiempo trabajado: Asistencia y Plus de Actividad; y relacionados con la productividad. Estos complementos, se perciben en mayor medida en los puestos vinculados a Alta Dirección o puestos específicos de Obra/Producción como pueda ser Jefes/as Obra y Encargados/as.

Los complementos salariales son comunes a todos los puestos, según el convenio que opere en cada uno, a excepción del personal que tenga salario pactado que se aplicará el plus voluntario bruto.

A continuación, mostramos el análisis realizado en cuanto a los complementos salariales:

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Normy Anualiz	Nº SC Eq	Tot COMPL.SA L Ef	Tot COMPL.SAL Eq
<b>TOTAL</b>							<b>33%</b>	<b>38%</b>
Hombre	138	138	6	59	6	71	13.948	18.671
Mujer	42	42	12	8	4	24	9.399	11.568

Encontramos una diferencia del 33% en los datos efectivos y en los datos equiparados del 38% a nivel global. Esta primera lectura nos indica que la percepción de los complementos salariales es mayor para el colectivo de hombre que de mujeres, pero para poder entender esta diferencia realizamos un análisis pormenorizado de la estructura a través de las diferencias en las agrupaciones y los diferentes tipos de complementos.

La tabla expuesta representa los complementos salariales a nivel global para toda la organización, observamos que existe brecha en el total de complemento salariales tanto efectivos como equiparado y podemos comprobar que algunos complementos están masculinizados y otros feminizados.

Si analizamos estos complementos por niveles organizativos encontramos lo siguiente:

	Nº	Nº SC	01 Plus Asistencial	02 Plus de actividad	03 Plus bruto	04 Plus de transporte	05 Antigüedad	06 Gratificación es y variables	07 Plus productividad	Tot COMPL.SA L Ef
<b>ESCALA 02</b>			100%	100%	100%	100%				<b>100%</b>
Hombre	4	4	2.323	890	89	983	0	0	0	4.286
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 03</b>			70%	100%	100%	67%		100%		<b>79%</b>
Hombre	23	23	1.473	211	1.576	557	0	83	0	3.900
Mujer	3	3	439	0	0	184	0	0	184	806
<b>ESCALA 04</b>			-15%	100%	44%	-19%		53%		<b>5%</b>
Hombre	10	10	2.236	11	1.458	888	0	267	0	4.860
Mujer	12	12	2.577	0	823	1.061	38	125	0	4.624
<b>ESCALA 05</b>			-32%	100%	15%	-31%			100%	<b>2%</b>
Hombre	48	48	2.311	30	6.917	973	0	0	202	10.433
Mujer	9	9	3.049	0	5.876	1.270	0	0	0	10.195
<b>ESCALA 06</b>			-33%		31%	-35%		100%		<b>4%</b>
Hombre	17	17	2.330	0	4.081	941	0	147	0	7.499
Mujer	9	9	3.094	0	2.830	1.273	0	0	0	7.198
<b>ESCALA 07</b>			-8%		-39%	-6%			100%	<b>-31%</b>
Hombre	29	29	2.504	0	11.642	1.044	0	0	111	15.301
Mujer	9	9	2.698	0	16.229	1.109	0	0	0	20.036
<b>ESCALA 08</b>			100%		100%	100%		100%		<b>100%</b>
Hombre	7	7	3.543	0	93.512	1.411	0	1.171	0	99.637
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

	N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Normy Anualiz	N° SC Eq	01 Plus Asistencia	02 Plus de actividad	03 Plus bruto	04 Plus de transporte	05 Antigüedad	06 Gratificaciónes y variables	07 Plus productividad	Tot COMPL.SAL Eq
<b>ESCALA 02</b>							<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>				<b>100%</b>
Hombre	4	4	2	1	0	3	3.042	1.086	227	1.170	0	0	0	5.526
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 03</b>							<b>14%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>72%</b>		<b>100%</b>		<b>42%</b>
Hombre	23	23	0	10	6	16	3.425	448	3.433	1.224	0	83	0	8.612
Mujer	3	3	0	0	3	3	2.947	0	0	337	0	0	1.746	5.031
<b>ESCALA 04</b>							<b>10%</b>	<b>100%</b>	<b>66%</b>	<b>14%</b>		<b>53%</b>		<b>30%</b>
Hombre	10	10	1	3	0	4	3.277	25	2.416	1.269	0	267	0	7.254
Mujer	12	12	5	1	0	6	2.953	0	831	1.089	49	125	0	5.048
<b>ESCALA 05</b>							<b>-7%</b>	<b>100%</b>	<b>34%</b>	<b>5%</b>			<b>100%</b>	<b>24%</b>
Hombre	48	48	2	22	0	24	3.403	30	10.848	1.442	0	0	203	15.925
Mujer	9	9	5	0	1	6	3.639	0	7.138	1.374	0	0	0	12.152
<b>ESCALA 06</b>							<b>-33%</b>		<b>30%</b>	<b>-38%</b>		<b>100%</b>		<b>1%</b>
Hombre	17	17	0	9	0	9	3.327	0	5.283	1.314	0	147	0	10.071
Mujer	9	9	1	4	0	5	4.410	0	3.704	1.812	0	0	0	9.926
<b>ESCALA 07</b>							<b>9%</b>		<b>-19%</b>	<b>9%</b>			<b>100%</b>	<b>-12%</b>
Hombre	29	29	1	12	0	13	3.520	0	15.956	1.441	0	0	111	21.028
Mujer	9	9	1	3	0	4	3.200	0	18.991	1.306	0	0	0	23.498
<b>ESCALA 08</b>							<b>100%</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	7	7	0	2	0	2	3.750	0	98.786	1.497	0	1.469	0	105.502
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Observamos que en la tabla de retribución efectiva existe brecha salarial significativa en la Escala 03, de un 79% a favor de los hombres y en la escala 07 observamos un resultado feminizado con una diferencia del -31%. En la tabla equiparada, este porcentaje se reduce respectivamente a un 42% y a un -12%.

No obstante, la brecha salarial sigue siendo notable. El complemento que mayor brecha refleja es el plus bruto. Este complemento es el más subjetivo, ya que atiende principalmente a referencias salariales de mercado.

Se hace necesario revisar estos complementos salariales e incluirlo en el plan de acción.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES:

Los complementos extrasalariales compensan gastos derivados de la actividad laboral, y está conformado por Garantía IT; Gastos; Dietas; Desplazamientos.

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Normy Anualiz	Nº SC Eq	Tot Extrasalarial Ef	Tot Extrasalarial Eq
<b>TOTAL</b>							<b>47%</b>	<b>54%</b>
Hombre	138	138	6	59	6	71	1.410	1.663
Mujer	42	42	12	8	4	24	749	771

La composición de estos complementos dentro de ECISA se sitúan en 47% en la retribución efectiva y 54% en el dato equiparado. Este dato, no obstante, no nos aporta gran valor, puesto que lo que se retribuye no viene determinado por un desempeño laboral sino derivado del mismo.

#### **5.4. Conclusiones**

Tras el análisis de los resultados de esta herramienta, se aprecia que los hombres perciben, de promedio, retribuciones superiores. Las diferencias observadas vienen determinadas por factores justificables por cuestiones de género pero que no suponen una discriminación directa, y en otros responden a variables subjetivas o más difícilmente mensurables dado su carácter discrecional (complemento bruto).

Los resultados de la auditoria retributiva anexada a este plan son coincidentes con los estudios realizados en torno a la brecha salarial de género, que señalan que la brecha es inferior para el salario base y se produce un incremento de la brecha salarial a medida que se incluyen todos los conceptos del salario, siendo en los complementos salariales y extrasalariales donde observamos una mayor diferencia.

Esto está alineado con la menor representatividad de las mujeres en algunos puestos en la organización que es consecuencia de la infrarrepresentación de la mujer en las formaciones/carreras relacionadas con el sector de actividad.

#### **5.5. Plan de actuación**

Según los resultados de la Auditoria Retributiva, se establece un PLAN DE ACTUACIÓN que podemos clasificar en 3 bloques;

1. Revisión y actualización del contenido de las Descripciones de Puesto de trabajo introduciendo perspectiva de género en el análisis de puestos.
  - Revisión de las DPTs de los puestos de encargados/as de obra, auxiliares de administración, y de las posiciones de administración de obra para ver su encuadre y nivelación.
2. Analizar y justificar anualmente las posibles diferencias salariales que se producen por sexo a igualdad e idoneidad de condiciones de trabajo en puestos de igual valor del informe de auditoría realizado y de los diferentes registros retributivos anuales.
  - Complementos salariales; analizar los criterios de asignación de los proyectos, con especial atención en los proyectos especiales y su asignación de bonus o gratificaciones.
  - Realizar informe de nº de personas con bonus y gratificaciones por tipo de proyecto y registro retributivo de los bonus y gratificaciones por puesto.
  - Establecer procedimiento con criterios de asignación de proyectos especiales
3. Desarrollar un protocolo de evaluación para potenciar la promoción interna.
  - Revisión de las mujeres en las jefaturas de obras y de equipos para detectar aquellas que puedan promocionar, incluyendo la revisión de su retribución por asumir obras de mayor envergadura y complejidad.
  - Realizar un procedimiento de clasificación de los puestos en función a criterios objetivos que se requieren en los puestos de jefatura de obra y de equipos y su relación con la política retributiva.

El área de RRHH aportará esta información a la Comisión negociadora a través de informes pormenorizados dentro del 1º trimestre de cada año desde entrada en vigor del plan de igualdad. El dpto de Recursos Humanos será el responsable de ejecutar estas acciones durante la vigencia del Plan en los plazos estipulados.

## 6. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Después del Diagnóstico y evaluadas las conclusiones se proponen las siguientes **12 áreas de actuación** según el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Para cada área se establecen los objetivos y medidas específicas.

<b>AREAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	
<b>1</b>	<b>Proceso de selección y contratación.</b>
<b>2</b>	<b>Clasificación profesional.</b>
<b>3</b>	<b>Formación.</b>
<b>4</b>	<b>Promoción profesional.</b>
<b>5</b>	<b>Tiempo de trabajo/medidas de conciliación</b>
<b>6</b>	<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</b>
<b>7</b>	<b>Infrarrepresentación femenina.</b>
<b>8</b>	<b>Retribuciones</b>
<b>9</b>	<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>
<b>10</b>	<b>Salud laboral desde una perspectiva de género</b>
<b>11</b>	<b>Violencia de género</b>
<b>12</b>	<b>Comunicación y lenguaje no sexista</b>

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREA DE ACTUACIÓN

<b>A1</b>	<b>Proceso de selección y contratación.</b>
	<b>Objetivos</b>
<b>1.1</b>	Garantizar que los procesos de reclutamiento, selección y contratación cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
<b>1.2</b>	Avanzar en alcanzar la paridad entre Mujeres y Hombres en todos los grupos, categorías y puestos de la organización, con el objetivo de mejorar en 5 puntos el dato de diagnóstico del 23%,

<b>A2</b>	<b>Clasificación profesional</b>
	<b>Objetivos</b>
<b>2.1</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción que evite sesgos de género y sea público.
<b>2.2</b>	Promover el desarrollo profesional de las personas trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.

<b>A3</b>	<b>Formación</b>
	<b>Objetivo</b>
<b>3.1</b>	Establecer una cultura de igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y de manera específica a las personas con cargos de responsabilidad de la organización.
<b>3.2</b>	Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando a las trabajadoras y los trabajadores en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas.

<b>A4</b>	<b>Promoción profesional</b>
-----------	------------------------------

	<b>Objetivo</b>
<b>4.1</b>	Establecer un procedimiento interno de promoción que impulse el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.

<b>A5</b>	<b>Tiempo de trabajo/medidas de conciliación</b>
	<b>Objetivo</b>
<b>5.1</b>	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla.

<b>A6</b>	<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</b>
	<b>Objetivo</b>
<b>6.1</b>	Establecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa.

<b>A7</b>	<b><i>Infrarrepresentación femenina</i></b>
	<b>Objetivo</b>
<b>7.1</b>	Promover el acceso de mujeres a puestos y ocupaciones en las que se encuentra subrepresentada.

<b>A8</b>	<b><i>Retribuciones</i></b>
	<b>Objetivo</b>
<b>8.1</b>	Garantizar la no existencia de brecha salarial en ningún nivel ni puesto de la organización.

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

<b>A9</b>	<b><i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i></b>
	<b>Objetivo</b>
<b>9.1</b>	Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

<b>A10</b>	<b><i>Salud Laboral desde una perspectiva de género</i></b>
	<b>Objetivo</b>
<b>10.1</b>	Introducir de manera transversal la perspectiva de género en la salud laboral.

<b>A11</b>	<b><i>Violencia de género</i></b>
	<b>Objetivo</b>
<b>11.1</b>	Garantizar los derechos para las trabajadoras víctimas de Violencia de género.

<b>A12</b>	<b><i>Comunicación y lenguaje no sexista</i></b>
	<b>Objetivo</b>
<b>12.1</b>	Establecer una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

**7. ACCIONES POR ÁREA DE ACTUACIÓN**

<b>ACCIONES</b>	
<b>A1</b>	<b>Proceso de selección y contratación</b>

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

<b>1.1</b>	<i>Garantizar que los procesos de reclutamiento, selección y contratación cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</i>
<b>1.1.1</b>	Establecer un procedimiento estandarizado de selección, que sea objetivo (basado en las competencias) y que tenga en cuenta la perspectiva de género. Realizar un procedimiento para realizar las entrevistas de selección.
<b>INDICADOR</b>	Presentación y explicación del proceso establecido.
<b>PLAZO</b>	1er trimestre 2024
<b>1.1.2</b>	Revisar todos los documentos de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad. Incluidos los requisitos necesarios para el puesto.
<b>INDICADOR</b>	Informe de incorrecciones detectadas en los documentos analizados.
<b>PLAZO</b>	4º trimestre 2023
<b>1.1.3</b>	Indicar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades. Dar énfasis en la descripción de la oferta (ej: señalando que se buscan “hombres y mujeres” en vez de “trabajadores/as”)
<b>INDICADOR</b>	Nº de ofertas con mensajes incluidos. Análisis de un muestreo al menos 3 ofertas.
<b>PLAZO</b>	Anual Desde el 4º trimestre de 2023 hasta el fin de la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>1.1.4</b>	Hacer un análisis, y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades, si las hubiera, para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo.
<b>INDICADOR</b>	Anual nº de candidaturas presentadas, nº de candidaturas en la terna final, desagregadas por sexo y puesto. Informe de las dificultades anuales
<b>PLAZO</b>	Anual Desde el 4º trimestre de 2023 hasta el fin de la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>1.1.5</b>	Listado de las ofertas de empleo realizadas, para elegir y realizar un muestreo de 10% de las ofertas de empleo, en relación con el lenguaje, requisitos, y proceso de selección.
<b>INDICADOR</b>	Disponer de información estadística de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas, número de personas seleccionadas), desagregada por sexo y área, para su traslado a la Comisión de Seguimiento.
<b>PLAZO</b>	Anual a partir del 1er trimestre 2024

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

<b>1.2</b>	<i>Avanzar en alcanzar la paridad entre Mujeres y hombres en todos los grupos, categorías y puestos de la organización, con el objetivo de mejorar en 5 puntos el dato de diagnóstico del 23%.</i>
<b>1.2.1</b>	Fomentar el equilibrio del sexo infrarrepresentado en el momento de la contratación, facilitando su incorporación en puestos donde se ha identificado dicha infrarrepresentación (área de producción)
<b>1.2.2</b>	En la selección para cubrir las vacantes de los puestos de obra se adoptará la medida de acción positiva, de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, se le dará prioridad a las mujeres en los puestos donde existe infrarrepresentación femenina.
<b>INDICADOR</b>	Nº de incorporaciones por puesto desagregadas por sexo Nº de incorporaciones de mujeres en puestos donde están infrarrepresentadas.
<b>PLAZO</b>	Anual Desde el 4º de 2023 trimestre hasta el fin de la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>1.2.3</b>	Publicación de todas las vacantes en diversos medios y difusión efectiva para facilitar obtener candidaturas del sexo menos representado
<b>INDICADOR</b>	Análisis de un muestreo del 10% de las ofertas de empleo realizadas y propuesta de correcciones.
<b>PLAZO</b>	desde el 4º trimestre de 2023 hasta el fin de la vigencia del Plan de Igualdad.

<b>ACCIONES</b>	
<b>A2</b>	<b>Clasificación profesional</b>
<b>2.1</b>	<i>Garantizar que las Descripciones de puestos de trabajo están en consonancia con las funciones del puesto y con los factores utilizados en el sistema de valoración de puestos de trabajo, es decir, que se han tenido en cuenta los principios de objetividad, adecuación y totalidad.</i>
<b>2.1.1</b>	Revisar un 10% porcentaje de puestos de trabajo para verificar que se ajustan a los principios de objetividad, adecuación y totalidad, tanto en las DPT, en las funciones y en los criterios del SVPT. (empezar por los puestos detectados en el informe de auditoría)
<b>INDICADOR</b>	Informe del muestreo de la revisión realizada
<b>PLAZO</b>	Anual 1er trimestre 2024
<b>2.1.2</b>	Realizar una revisión de la valoración de puestos de trabajo, con las modificaciones realizadas en los informes de la medida 2.1.1.
<b>INDICADOR</b>	Informe del Sistema de Valoración de puestos de trabajo (SVPT) Dato de la distribución de la plantilla por SVPT, Grupo y nivel profesional
<b>PLAZO</b>	A los dos años de la firma del plan

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

<b>2.1.3</b>	En caso de cambio o ampliación de funciones de cierta relevancia, crear un comité de valoración de puestos de trabajo con participación de la RLPT, donde se pueda analizar los puestos que cambian de función o adquieran funciones adicionales. Y donde las personas trabajadoras puedan solicitar un cambio de grupo o nivel profesional, si se diera el caso (Ejemplo: funciones adicionales por un plazo superior a 6 meses)
<b>INDICADOR</b>	Al año de la firma del plan
<b>PLAZO</b>	Semestral durante la vigencia del plan

<b>ACCIONES</b>	
<b>A3</b>	<b><i>Formación</i></b>
<b>3.1</b>	<i>Establecer una cultura de igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y de manera específica a las personas con cargos de responsabilidad de la organización</i>
<b>3.1.1</b>	Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, sesgos inconscientes y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como al personal de cada departamento encargado de la implantación de medidas del Plan de Igualdad, específicamente, en la materia correspondiente.
<b>INDICADOR</b>	Nº de personas Nº de acciones formativas y nº horas realizadas.
<b>PLAZO</b>	3er y 4º trimestre responsables de contratación y durante el año al resto de mandos intermedios.
<b>3.1.2</b>	Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y Oportunidades, sesgos inconscientes y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo entre mujeres y hombres, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación al Plan de formación anual.
<b>INDICADOR</b>	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de acciones formativas Nº de horas Nº de personas formadas desagregado por sexo.
<b>PLAZO</b>	- En el 1er y 3er año de desarrollo del Plan de Igualdad
<b>3.1.3</b>	Incluir como formación obligatoria para el trabajador módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos intermedios.
<b>INDICADOR</b>	Adaptación al procedimiento de plan de acogida de nuevas incorporaciones, nº de acciones, nº de personas, nº de horas de formación en el módulo de igualdad.
<b>PLAZO</b>	4º trimestre 2023

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

<b>3.1.4</b>	Informar a la plantilla sobre la implantación del Plan de Igualdad.
<b>INDICADOR</b>	Comunicaciones realizadas
<b>PLAZO</b>	1er y 3er año de desarrollo del Plan de Igualdad

<b>3.2</b>	<i>Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando</i>
<b>3.3</b>	<i>Promover formación para favorecer el acceso a puestos de responsabilidad y o de puestos operativos donde la mujer esta infrarrepresentada.</i>
<b>3.3.1</b>	<del>Mantener el programa de comunicación de la formación dentro del desarrollo de Plan de Formación que actúe como puente para acceder a acciones formativas a la plantilla y los requisitos de acceso a las mismas para garantizar la igualdad de oportunidades a través de puntos de información como portal del empleado, circulares, etc. así como los nuevos métodos que se puedan implantar.</del>
<b>INDICADOR</b>	<del>Nº de solicitudes presentadas, aceptadas y denegadas. Motivo de la denegación.</del>
<b>INDICADOR</b>	<del>Medios establecidos (correo electrónico).</del>
<b>OR</b>	<del>Nº de personas en función del sexo de la persona destinataria.</del>
<b>PLAZO</b>	<del>2º trimestre 2024</del>
<b>3.3.2</b>	<del>En el 1er y 3er año de desarrollo del Plan de igualdad. Asegurar la presencia de la mujer en las formaciones de desarrollo de carrera o incorporar un sistema de detección de necesidades de formación</del>
<b>INDICADOR</b>	<del>Nº de formaciones realizadas de toda la plantilla en el que se recojan las opiniones de los trabajadores y trabajadoras sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones y Nº de mujeres promocionadas que han accedido a formaciones de desarrollo de valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional</del>
<b>INDICADOR</b>	<del>informe nº de encuestas de detección de necesidades formativas, nº participantes, nº acciones formativas según encuestas, valoración formación realizada.</del>
<b>OR</b>	<del>2º trimestre 2024</del>
<b>PLAZO</b>	<del>1er trimestre 2024</del>
<b>3.2.3</b>	Realizar un seguimiento de la información trasladada a las personas en suspensión de contrato por maternidad o excedencia por cuidados durante el primer año, en relación con la participación en acciones de formación
<b>3.2.4</b>	Seguir facilitando mantener el acceso a la plantilla a acciones formativas diferentes a las de su puesto para favorecer el desarrollo profesional.
<b>3.2.5</b>	Mantener que la personas que estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares puedan participar en los cursos de formación durante el primer año. Mandar un recordatorio en el momento de inicio de ese periodo.
<b>3.2.6</b>	Realizar un seguimiento del plan de formación anual con perspectiva de género.
<b>PLAZO</b>	Anual a partir del primer trimestre 2024

<b>ACCIONES</b>	
<b>A.4</b>	<b>Promoción profesional</b>

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

<b>4.1</b>	<i>Establecer un procedimiento interno de promoción que impulse el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad y puestos masculinizados, que garantice el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.</i>
<b>4.1.1</b>	Establecer unos requisitos o pautas escritas objetivas y transparentes de promoción creado desde la perspectiva de género para prevenir cualquier sesgo de género.
<b>INDICADOR</b>	Pautas escritas
<b>PLAZO</b>	1er trimestre 2024
<b>4.1.2</b>	En igualdad de condiciones de idoneidad para el puesto de trabajo se priorizará la selección de la mujer en las vacantes de promoción de los puestos donde existe infrarrepresentación femenina.
<b>INDICADOR</b>	Nº de mujeres y hombres que promocionan Nº de mujeres que han promocionado en puestos con infrarrepresentación femenina.
<b>PLAZO</b>	Anual desde el 4º trimestre de 2023
<b>4.1.3</b>	Revisión de la difusión interna de las vacantes, muestreo de 10% de las vacantes. Y revisión de al menos 2 de las promociones internas realizadas para ver que cumplen el procedimiento.
<b>INDICADOR</b>	Informe de la revisión
<b>PLAZO</b>	Anual desde el 1er trimestre del 2024
<b>4.1.4</b>	Seguimiento de los datos de las evaluaciones de desempeño desagregadas por sexo.
<b>INDICADOR</b>	Informe de la matriz de desempeño
<b>PLAZO</b>	Anual desde el 2º trimestre del 2024
<b>4.1.5</b>	Seguimiento de la participación en el programa de detección de talento
<b>INDICADOR</b>	Nº de mujeres y hombres que participan en el programa
<b>PLAZO</b>	Anual desde el 2º trimestre del 2024

<b>4.2</b>	<i>Promover el desarrollo profesional de las personas trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén infrarrepresentadas.</i>
<b>4.2.1</b>	Mantener y revisar periódicamente las pautas estandarizadas de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto.
	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar,

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

<b>4.2.2</b>	orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades.
<b>4.2.3</b>	Crear un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente.
<b>INDICADOR</b>	Registro actualizado con las variables indicadas Informe de las revisiones del procedimiento Nº personas a las que se le ha dado motivo del rechazo a promocionar Informe del nivel de estudio de la plantilla desagregado por puesto y sexo
<b>PLAZO</b>	Anual 1erº trimestre de 2024
<b>4.2.4</b>	Mantener la inclusión de las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de hijos, para que tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.
<b>4.2.5</b>	Dar publicidad a las vacantes entre la plantilla y priorizar la cobertura de las vacantes con promoción interna, y especialmente para los puestos de responsabilidad y dirección, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos para el puesto.
<b>INDICADOR</b>	Nº de personas con reducción de jornada que han promocionado, o que han disfrutado de excedencias en los tres últimos años. Nº de promociones indicando puesto de origen y destino
<b>PLAZO</b>	Anual desde el 4º trimestre del 2023

<b>ACCIONES</b>	
<b>A.5</b>	<b><i>Tiempo de trabajo/medidas de conciliación</i></b>
<b>5.1</b>	<i>Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla.</i>
<b>5.1.1</b>	Difundir los derechos y medidas de conciliación disponibles en la Empresa
<b>INDICADOR</b>	Canal establecido. Nº consultas recibidas por sexo y tipo de medida. Nº de comunicaciones realizadas y medidas difundidas. Evolución de la solicitud de medidas de conciliación por sexo.
<b>PLAZO</b>	1er trimestre 2024
<b>5.1.2</b>	Realizar una encuesta anónima a toda la plantilla (inicial, intermedia y final), en la que se valoren las necesidades sentidas a la hora de ejercer sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

	identificación de prioridades a la hora de establecer medidas, y distinguiendo si la atención es a menores, mayores dependientes o personas con discapacidad. (Encuesta Ministerio)
<b>INDICADOR</b>	Encuesta realizada a los 6 meses de la firma del plan. Intermedia a los dos años de la firma del plan. Final en los seis últimos meses de la vigencia del plan. Nº de personas desagregadas por sexo que han respondido a la encuesta. Informe de resultados del estudio con detalle de necesidades y de priorización de medidas distinguiendo por sexo y situación familiar. Conclusiones y plan de actuación
<b>PLAZO</b>	1er trimestre 2024
<b>5.1.3</b>	Presentar un informe de valoración de trabajo a distancia, con estudio de pros y contras.
<b>INDICADORES</b>	Puestos donde se puede trabajar a distancia Procedimiento para realizar el trabajo a distancia Número de personas que podrían acogerse a esta modalidad,
<b>PLAZO</b>	4º trimestre 2023
<b>5.1.4</b>	Realizar una encuesta voluntaria de salida, a las personas que causen baja de voluntaria.
<b>INDICADORES</b>	Encuesta realizada Informe de resultados Conclusiones
<b>PLAZO</b>	Anual desde la firma de plan

<b>ACCIONES</b>	
<b>A.6</b>	<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</b>
<b>6.1</b>	Establecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa.
<b>6.1.1</b>	Acumulación de lactancia a 15 días laborables por 9 meses de las hijas e hijos.
<b>6.1.2</b>	Definir un modelo de solicitud de adaptación de jornada, que pueda ajustarse en los casos de familias monoparentales o con custodias compartidas.
<b>6.1.3</b>	La suspensión de nacimiento desde la semana 6 hasta la 16 pueda ser disfrutada en régimen de jornada completa o parcial.
<b>6.1.4</b>	Flexibilizar el permiso retribuido de hospitalización y/o reposo para que pueda ser utilizado, de forma fraccionada, durante el hecho causante o

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

	inmediatamente después del hecho causante o hasta el alta médica, o dentro de los 15 días naturales siguientes al mismo.
<b>6.1.5</b>	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes incluyendo familiares hasta segundo grado de consanguinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable; con un máximo de 16 horas al año. El exceso de tiempo será considerado permiso no retribuido y recuperable a voluntad de la persona trabajadora.
<b>6.1.6</b>	Flexibilizar las condiciones de reducción de jornada por cuidado familiar o de menores, para que pueda ser con reducción no diaria.
<b>6.1.7</b>	Permisos retribuidos para asistir a pruebas de inseminación, preparación al parto de ambos progenitores, para realizar trámites de adopción por el tiempo indispensable
<b>6.1.8</b>	Tener en cuenta la prioridad a la hora de planificar los turnos, descansos, vacaciones a las familias monoparentales, o con custodias compartidas, víctimas de violencia de genero etc.
<b>6.1.9</b>	Comunicar a la plantilla la relación de permisos retribuidos existentes así como las nuevas medidas de conciliación a las que pueden acceder.
<b>INDICADOR</b>	Alcance de la difusión de los permisos retribuidos Seguimiento de las medidas y permisos de conciliación Informe del número de personas que han utilizado cada permiso, o medida de conciliación
<b>PLAZO</b>	1er trimestre 2024
<b>6.2</b>	En los puestos de oficina, mantener la media hora flexible de entrada, con repercusión en la salida. Respecto a la flexibilidad de jornada en la salida, hacer un análisis de la viabilidad de esta medida según departamentos y necesidades.
<b>INDICADOR</b>	Presentar estudio a Comité de seguimiento
<b>PLAZO</b>	2º trimestre 2024
<b>6.3</b>	Garantizar que la utilización de medidas de conciliación no perjudique en los procesos de promoción, formación o retribución en la compañía.
<b>INDICADOR</b>	Nº casos/incidencias detectadas
<b>PLAZO</b>	Anual desde el primer trimestre 2024

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

ACCIONES	
<b>A7</b>	<b>Infrarrepresentación femenina</b>
<b>7.1</b>	Promover el acceso de mujeres a puestos y ocupaciones en las que se encuentra subrepresentada, con el objetivo de incrementar durante la vigencia del plan al menos en un 15% la incorporación de mujeres en los puestos donde está infrarrepresentada
<b>7.1.1</b>	Elaboración de programas específicos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad y en puestos de oficios altamente masculinizados.
<b>7.1.2</b>	Realizar colaboraciones con entidades y escuelas para incrementar la presencia de mujeres en los puestos de oficios en la empresa y de dirección o mando.
<b>7.1.3</b>	Analizar el resultado de la elección de la terna final de los procesos de selección y promoción de puestos donde existe infrarrepresentación femenina, en el caso que no se haya procedido a incorporar a una mujer, para conocer los criterios que han llevado a descartar a la candidatura femenina.
<b>INDICADOR</b>	Comparativa anual
<b>PLAZO</b>	desde el 2º trimestre de 2024
<b>7.1.4</b>	Garantizar en los puestos de becarios/as la incorporación de mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas. Asegurando la presencia de mujeres en las colaboraciones con escuelas o universidades realizadas por la empresa.
<b>INDICADOR</b>	Número de colaboraciones
<b>OR</b>	Número de mujeres y hombres becarios
<b>PLAZO</b>	Anual durante la vigencia del plan

ACCIONES	
<b>A8</b>	<b>Retribuciones</b>
<b>8.1</b>	<i>Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor, y la no existencia de discriminación salarial en ningún nivel ni puesto de la organización</i>
<b>8.1.1</b>	Analizar y justificar anualmente las posibles diferencias salariales que se producen por sexo a igualdad e idoneidad de condiciones de trabajo en puestos de igual valor del informe de auditoría realizado y de los diferentes registros retributivos anuales.
<b>INDICADOR</b>	Informe del análisis de Auditoría retributiva obligatoria y de los registros retributivos anuales.
<b>PLAZO</b>	el 1º trimestre de cada año desde entrada en vigor del plan de igualdad.
<b>8.1.2</b>	Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo que puedan determinar brecha salarial de género, desarrollar un plan de actuación concreto que en un plazo determinado las corrija.
<b>INDICADOR</b>	Plan de actuación y presupuesto para corrección

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

<b>OR</b>	
<b>PLAZO</b>	1º trimestre del año durante la vigencia del plan
<b>8.1.3</b>	Seguimiento del registro retributivo efectivo y Equiparado
<b>INDICAD OR</b>	Registros Retributivos Efectivo y equiparado
<b>PLAZO</b>	1º trimestre del año durante la vigencia del plan
<b>8.1.4</b>	Análisis de los criterios de asignación de los proyectos, con especial atención en los proyectos especiales y su asignación de bonus o gratificaciones.
<b>INDICAD OR</b>	Nº de personas con bonus y gratificaciones por tipo de proyecto Registro retributivo de los bonus y gratificaciones por puesto.
<b>PLAZO</b>	1º trimestre del año durante la vigencia del plan
<b>8.1.5</b>	Revisión de las DPTs de los puestos de encargados/as de obra, auxiliares de administración, y de las posiciones de administración de obra para ver su encuadre y nivelación
<b>INDICAD OR</b>	DPTs de puestos de auxiliares de administración y puestos de administración de obra
<b>PLAZO</b>	1º trimestre del año durante la vigencia del plan
<b>8.1.6</b>	Realizar un procedimiento de clasificación de los puestos en función a criterios objetivos que se requieren en los puestos de jefatura de obra y de equipos y su relación con la política retributiva.
<b>INDICAD OR</b>	Procedimiento y criterios de asignación de proyectos especiales
<b>PLAZO</b>	1º trimestre del año durante la vigencia del plan
<b>8.1.7</b>	Revisión de las mujeres en las jefaturas de obras y de equipos para detectar aquellas que puedan promocionar, incluyendo la revisión de su retribución por asumir obras de mayor envergadura y complejidad.
<b>INDICAD OR</b>	Nº de mujeres promocionadas a obras de mayor envergadura y complejidad
<b>PLAZO</b>	1º trimestre del año durante la vigencia del plan
<b>8.1.8</b>	Realizar una nueva auditoria Retributiva tras la realización de las acciones ya previstas.
<b>INDICAD OR</b>	Informe de Auditoría Retributiva
<b>Plazo</b>	A los dos años de la firma de plan

**ACCIONES**

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

<b>A9</b>	<i>Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>
<b>9.1</b>	<i>Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.</i>
<b>9.1.1</b>	Publicación y difusión del Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y/o por razón de sexo y del modelo de denuncia de forma efectiva.
<b>INDICADOR</b>	Canal utilizado, nº personas que han recibido el protocolo.
<b>PLAZO</b>	2º trimestre 2023
<b>9.1.2</b>	Formación específica a toda la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
<b>INDICADOR</b>	Contenido de la formación Nº de personas, desagregadas por sexo, formadas. Nº de horas de curso realizadas Grado de satisfacción de la formación recibida.
<b>PLAZO</b>	Durante todo el año 2023
<b>9.1.3</b>	Formación a las personas que formen parte del comité instructor del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
<b>INDICADOR</b>	Contenido de la formación Nº de personas, desagregadas por sexo, formadas. Nº de horas de curso realizadas Grado de satisfacción de la formación recibida.
<b>PLAZO</b>	Primeros 6 meses desde la firma del plan
<b>9.1.4</b>	Se anexa al Plan de Igualdad de la empresa el Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual o por razón de sexo, junto al modelo de denuncia.
<b>INDICADOR</b>	Protocolo y modelo denuncia
<b>PLAZO</b>	A la firma del plan
<b>9.1.5</b>	Coordinación de los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo con las empresas auxiliares con las que se contrate.
<b>INDICADOR</b>	Nº de coordinación de protocolo realizados
<b>PLAZO</b>	Anual durante la vigencia del plan
<b>9.1.6</b>	Reforzar la formación en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en aquellos centros donde se exista denuncias
<b>INDICADOR</b>	Nº de formaciones de refuerzo realizadas
<b>PLAZO</b>	Anual durante la vigencia del plan

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

ACCIONES	
<b>A10</b>	<b><i>Salud laboral desde perspectiva de género</i></b>
<b>10.1</b>	<b><i>Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.</i></b>
<b>10.1.1</b>	La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad por sexo y de las bajas por IT, EP y AT y análisis de resultados por categorías profesionales.
<b>INDICADOR</b>	Informe realizado y nº personas informadas
<b>PLAZO</b>	4º trimestre 2023 y siguientes durante la vigencia del plan
<b>10.1.2</b>	En el Plan de Prevención de Riesgos laborales incorporar la perspectiva de género, de tal forma que recoja los riesgos de forma diferenciada por sexo, asociado a la actividad y puestos de trabajo, así como las medidas de protección diferenciadas por sexo.
<b>INDICADOR</b>	Nº de referencias incorporadas al plan de prevención de riesgos laborales. Muestreo anual de al menos 2 evaluaciones realizadas
<b>PLAZO</b>	3er trimestre 2023, y siguientes durante la vigencia del plan
<b>10.1.3</b>	Elaboración de protocolo de embarazo y lactancia. Debe de contemplarse en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
<b>INDICADOR</b>	Protocolo de embarazo y lactancia actualizado
<b>PLAZO</b>	4º trimestre 2023
<b>10.1.4</b>	Realizar un informe del chequeo de las instalaciones, ropa de trabajo y Epis para ver si cumplen con la necesidades que tienen mujeres y hombres, dicho informe incluirá un plan de acción si fuera necesario. Ropa, tallaje, proveedor...
<b>INDICADOR</b>	Informe y plan de acción en caso necesario
<b>PLAZO</b>	4º trimestre 2023 y durante la vigencia del plan

ACCIONES	
<b>A11</b>	<b><i>Víctimas de Violencia de género y víctimas de violencia sexual</i></b>

II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

<b>11.1</b>	<i>Garantizar los derechos para las trabajadoras víctimas de violencia de género y de violencia sexual. Mejorar los existentes en la legislación.</i>
<b>11.1.1</b>	Buscar colaboraciones con empresas que tengan programas dirigidos al sector empresarial para sensibilizar y/o contratar mujeres víctimas de violencia de género, valorar que la empresa reúne los requisitos para formar parte de los mismos.
<b>INDICAD OR</b>	Nº de programas identificados, Nº de programas para los que se cumplen requisitos, Nº de programas a los que se ha adherido la empresa, acciones implantadas distinguiendo si son de sensibilización o de contratación. Nº de mujeres contratadas procedentes de estos programas
<b>PLAZO</b>	Desde el 2º trimestre 2024
<b>11.1.2</b>	Realizar y difundir una guía que incluya además de los permisos y derechos legales aquellas medidas de mejora acordadas.
<b>INDICAD OR</b>	Nº de horas utilizadas a tales efectos Fecha difusión y alcance
<b>PLAZO</b>	A la firma del plan
<b>11.1.3</b>	Informar de la aplicación de los derechos establecidos en la guía
<b>INDICAD OR</b>	Medidas solicitadas y Nº de personas acogidas a las medidas.
<b>PLAZO</b>	Anual desde la firma del plan

<b>ACCIONES</b>	
<b>A12</b>	<b><i>Comunicación y lenguaje no sexista</i></b>
<b>12.1</b>	Establecer una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.
<b>12.1.1</b>	Realizar una revisión de los textos, mensajes y comunicación desde la identificación del uso sexista en el lenguaje y la imagen y modificar los mismos eliminando el uso del masculino como genérico.
<b>INDICAD OR</b>	Modificaciones y adaptaciones realizadas.
<b>PLAZO</b>	desde el 4º trimestre de 2023
<b>12.1.2</b>	Desarrollar una guía/infografía del lenguaje para difundir entre la plantilla.

<b>INDICADOR</b>	Guía del lenguaje, alcance de la difusión
<b>PLAZO</b>	1er trimestre 2024
<b>12.1.3</b>	Difusión del plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y de la guía de protección a las víctimas de violencia de género y de violencia sexual.
<b>INDICADOR</b>	Contenido fecha y alcance de la comunicación
<b>PLAZO</b>	Primer trimestre desde la firma del plan Guía de VVG y VS en los primeros 6 meses desde la firma del plan
<b>12.1.4</b>	Envío de comunicaciones desde la comisión de igualdad en fechas claves para hacer una sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad. (ejem 11F, 22F. 8M, 15M, 25N etc).
<b>INDICADOR</b>	Contenido, fecha y alcance de la comunicación
<b>PLAZO</b>	Anual desde el primer trimestre 2024

## 8. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La implementación de las medidas acordadas en el plan de igualdad tiene los siguientes objetivos:

- ✓ Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- ✓ Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- ✓ Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Será la persona o personas responsables de cada una de las acciones las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las *fichas de acciones*, incorporadas en el plan.

Para ellos es necesario:

- ✓ Contar con el compromiso continuado de la dirección de la empresa, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.
- ✓ Ir proporcionando información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas para incorporándola al seguimiento.

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

- ✓ Disponer de personas con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Facilitar los recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las acciones.
- ✓ Cumplir el cronograma establecido, siempre que sea posible, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- ✓ Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información necesaria para su seguimiento.
- ✓ Realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

### **Comisión de seguimiento**

Para la implementación y seguimiento del plan se crea la Comisión de seguimiento que estará formado por:

#### 4. En representación de la empresa:

Dña. Beatriz Martínez Pérez

Dña. Laura García Polo

Dña. Yolanda Márquez Arjona

D. Mario Martínez Villena

D. Tomás Prieto Brotons

Dña. María José Vega Intriago

#### 5. En representación de los trabajadores y trabajadoras

D. Francisco Javier García Hernández, UGT

Dña. Ainhoa Pamies Molina, UGT

D. Esther Clemente Pereira, CC.OO

D. Víctor Fernández Holgado, CC.OO

- Por los centros sin RLPT

Dña. Elena Martínez, UGT-FICA

Suplente D. Juan Carlos Barrero UGT-FICA

Dña. Natalia Galán Armero, CC.OO

Las **funciones principales** de la Comisión de seguimiento serán:

- Interpretar el Plan de Igualdad
- Garantizar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las acciones de sensibilización y difusión del Plan de Igualdad a la plantilla.
- Promover y participar en la realización de campañas de comunicación y sensibilización para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad de género.
- Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados. Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.

Las personas que integran la Comisión de seguimiento podrán ser **sustituidas** por otras en los siguientes casos:

- ✓ Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- ✓ En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- ✓ En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- ✓ En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla, para ello se informará previamente a la comisión de seguimiento, y será recogida mediante el acta de la reunión.

Esta comunicación deberá realizarse con al menos dos semanas de antelación, antes de dejar el puesto.

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad tendrán una periodicidad mínima semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo y se fijará el orden del día.

En el caso de suscitarse temas que, por su importancia, requieran una reunión extraordinaria de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes la convocará a la mayor brevedad posible.

Se levantará acta de cada una de las reuniones, con los temas tratados, acuerdos o desacuerdos y manifestaciones de parte si fuese necesario.

Los acuerdos en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las partes (empresa y parte social).

### **Recursos y medios necesarios**

La empresa pondrá a disposición de la Comisión todos los medios necesarios en tiempo y forma para llevar a cabo sus funciones, según lo que se acuerde a tal respecto.

Durante la vigencia desarrollo del II Plan de Igualdad y para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios para la ejecución de los objetivos y medidas contenidas en el plan, además de para el desarrollo de las diferentes reuniones e intercambios de información, material preciso para el óptimo progreso de las anteriores actuaciones, así como aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

De resultar necesario, serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la Comisión de Igualdad, de acuerdo con el sistema existente en la empresa.

Los miembros de la Comisión por la parte social, que tendrán la condición de representantes legales de los trabajadores, dispondrán del tiempo necesario para llevar a cabo sus funciones, al margen del crédito sindical. Las horas preparatorias y de reunión de la Comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

### **Informe de Seguimiento anual**

Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo. Para ello es recomendable realizar un informe intermedio cuando hayan pasado seis meses desde la aprobación del plan que permita un seguimiento más detallado y ayude a realiza el informe anual correspondiente.

La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, en *las fichas de acciones*, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

### **Informe de Evaluación intermedia y final**

La comisión de seguimiento, cuando se llegue al periodo intermedio y final de vigencia del plan, elaborará un informe intermedio y otro final que tienen los siguientes objetivos:

- ✓ Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- ✓ Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- ✓ Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- ✓ Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones en el siguiente plan.

El contenido del Informe final presenta tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido.

*Evaluación de resultados:* hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.

*Evaluación de proceso:* analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

*Evaluación de impacto:* valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

### **Procedimiento de modificación**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación está legitimada para proponer la modificación cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación, según se establece en el artículo 9.2 del RD 901/2020 del 13 de octubre. Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de objetivos de este II Plan de Igualdad y dentro de su ámbito.

### **Sistema Resolución de Conflictos**

Las partes firmantes acuerdan someterse, para la solución extrajudicial de las discrepancias producidas someterse a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitración (SIMA).

9. CRONOGRAMA

ÁREAS	OBJETIVOS	ACCIONES	2023				2024				2025				2026						
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T			
1	Proceso de selección y contratación	11	1.11																		
			1.12																		
			1.13																		
			1.14																		
			1.15																		
2	Clasificación profesional	2.1	2.11																		
			2.12																		
			2.13																		
3	3.1	3.11																			
		3.12																			
		3.13																			
	3.2	3.14																			
		3.2.1																			
		3.2.2																			
3.3	3.2.3-6																				
	3.3.1																				
4	Promoción profesional.	4.1	3.3.2																		
			4.1.1																		
			4.1.2																		
			4.1.3																		
			4.1.4																		
4.2	4.1.5																				
	4.2.1-3																				
5	Tiempo de trabajo/medidas de conciliación	5.1	4.2.4-5																		
			5.1.1																		
			5.1.2																		
			5.1.3																		
6	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	6.1	5.1.4																		
			6.2																		
			6.3																		
7	Infrarrepresentación femenina.	7.1	6.1+8																		
			7.1.1-3																		
8	Retribuciones	8.1	7.1.4																		
			8.1+8																		
9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	9.1	8.1.8																		
			9.1.1																		
			9.1.2																		
			9.1.3																		
			9.1.4																		
10	Salud laboral desde una perspectiva de género	10.1	9.1.5-6																		
			10.1.1																		
			10.1.2																		
			10.1.3																		
11	Violencia de género	11.1	10.1.4																		
			11.1.1																		
			11.1.2																		
12	Comunicación y lenguaje no sexista	12.1	11.1.3																		
			12.1.1																		
			12.1.2																		
			12.1.3																		

## **10.PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL**

### **Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:**

*“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”*

### **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Art.1**

*“ 1. El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales. La finalidad de la presente ley orgánica es la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual.”*

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, La Empresa y la representación legal de los Trabajadores (RLPT), deciden suscribir el siguiente ACUERDO:

### **ACUERDO PREÁMBULO**

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Por otro lado, con la entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual se refuerza la protección de los derechos humanos de las mujeres, niñas y niños ante las violencias sexuales, especialmente en el ámbito digital.

En concreto, se establecen nuevas obligaciones para las empresas en el ámbito de la prevención y detección de las violencias sexuales, entre las cuales se destacan:

- Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y el acoso por razón de sexo.
- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar trámite a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.
- Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiéndose formar e informar a las trabajadoras.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La Empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004 y la L.O. 10/2022, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la Empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquellas.

La Compañía insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

### **ÁMBITO PERSONAL**

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de la compañía contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la Compañía, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004 y la L.O. 10/2022, desde el preciso momento del reconocimiento como víctima de violencia de género a través de los medios recogidos en el RD Ley 9/2018.

### **ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN**

Todas las entidades y centros de trabajo de La Compañía en España.

## **CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS**

### **Acreditación de situaciones de violencia de género, Artículo 23 de la L.O 1/2004**

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

### **Acreditación de la existencia de violencia sexuales, Artículo 37.1 de la L.O 10/2022**

1. A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

2. Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de protección de datos personales.

## **APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS LEGALES**

L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la L.O. de garantía integral de la libertad sexual.

### **1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)**

La trabajadora víctima de violencia de género y de violencia sexual tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la Empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras o conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

### **2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).**

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de entre seis meses y doce meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

### **3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo**

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n) o de violencia sexual. Comentario: Asegurar que tiene reservado el puesto de trabajo durante el periodo de suspensión)

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

#### **4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo**

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m)

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

#### **5. Acreditación de la situación legal de desempleo**

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social “LGSS”, artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1, 7ª del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la persona trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género o de violencia sexual permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

#### **6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo**

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención

o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

#### **7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género**

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b)

#### **8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género**

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

### **PROPUESTAS DE MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004 Y DE LA LEY ORGANICA 10/2022**

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, proponemos las siguientes medidas de mejora:

#### **1. Reducción de la jornada de trabajo.**

La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, acreditada judicial o administrativamente en las formas dispuestas en el Artículo 23 de la L.O 1/2004 y el Artículo 37.1 de la L.O 10/2022 podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional de su retribución (salariales y extrasalariales), por un máximo de 2 meses para atender a sus necesidades. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

#### **2. Reordenación del tiempo de trabajo.**

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la Empresa.

### **3. Permisos.**

A la persona víctima de violencia de género o de violencia sexual se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o plusos cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

### **4. Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.**

La persona víctima de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho (o 24 meses), cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

### **5. Recolocación en otro Centro de la Empresa (Traslados).**

La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la Empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses (18 meses, o por el tiempo necesario), durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.

Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLT.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y la persona agresora y ésta no haya sido despedida por la Empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

## **6. Ayudas económicas.**

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual en los supuestos:

1. Fondos de ayuda: escolar, visitas o tratamiento psicológico/médico, primeras necesidades,
2. Ayuda de 1 mensualidad por cambio de domicilio, así como tres días de permiso retribuido. Por traslado o en los casos de movilidad de la trabajadora a otro centro de la empresa, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas de acompañamiento.
3. Incapacidad Temporal, se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.
4. Préstamos: según viabilidad financiera de la empresa, se valorará la posibilidad de ofrecer a la víctima una dotación económica en concepto de préstamo según necesidades de la persona trabajadora. Las condiciones se acordarán con la trabajadora una vez aprobado la concesión de préstamo por parte de la empresa.

Condicionantes ante una finalización del contrato:

Se descontará de la liquidación de haberes el máximo que la ley permita y se llegará a un acuerdo para que la persona pueda devolver este préstamo.

5. Se establecerá la posibilidad de solicitar un anticipo de hasta 2 meses de salario de manera anual.
6. La Empresa facilitará una compensación bruta correspondiente a 3 meses de salario bruto anual, incluida las pagas extras, cuando la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo de tiempo de máximo 6 meses. Siempre que sea menor la indemnización de veinte días de salario por año de servicios, con un importe máximo de 12 mensualidades.
7. La Empresa facilitará una compensación igual a la indemnización por despido improcedente que no será en ningún caso inferior a 3 meses de salario bruto anual, incluida las pagas extras, cuando la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo. Siempre que sea menor la indemnización de veinte días de salario por año de servicios, con un importe máximo de 12 mensualidades.
8. Empleabilidad de la persona víctima de violencia de género o de violencia sexual

En caso necesario, se podrá contemplar la contratación de una empresa de recolocación para asegurar la empleabilidad de la víctima de violencia de género o de violencia sexual.

## **7. Vacaciones.**

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

## **8. Asistencia psicológica**

La empresa facilitará a través de la mutua y/o asumirá el coste de la asistencia psicológica externa de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 10 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión.

## **GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE VIOLENCIA SEXUAL.**

Tan pronto se tenga noticia de que una persona trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género o de violencia sexual, se dirigirá a dicha persona trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en las L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas.

La dirección deberá informar a la RLT del número de casos de violencia de género o de violencia sexual que se traten en el seno de la Empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

### **1. Medidas de seguridad para la víctima de violencia de género.**

La persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual se podrá acoger al teletrabajo en los casos en los que lo solicite por su seguridad.

Se facilitará un contacto de la empresa que facilite toda la información necesaria en el caso en que sea requerida.

## **10. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO**

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y la L:O 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género y la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

## **11. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

### **PRINCIPIOS**

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48 encomienda a *“el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”*,

Como parte del proceso de negociación, la Dirección de la empresa ECISA Compañía General de Instrucciones S.A y la Parte Social elaboran y acuerdan el presente protocolo.

De acuerdo con estos principios, ambos se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, estableciendo un procedimiento (método) que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

A tales efectos, la empresa expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual. Todas las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y

prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual dentro de su ámbito.

Igualmente, la Parte Social contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la Dirección de la empresa de cualquier problema del que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### **OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO**

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.

No obstante, en el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basado en otros actos discriminatorios, el presente protocolo le será de aplicación, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que puedan afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención (del acoso) y la reacción de la empresa frente a denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual o susceptibles de constituir el mismo.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, por parte de alguna persona trabajadora.

## DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

### 1.1 Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 y 7.2 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo respetivamente. Ambos se consideran actos discriminatorios.

Según el artículo 7.1 constituye **acoso sexual** “*cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*”

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

La nueva Ley Orgánica 10/22 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, considera violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. La presente ley orgánica pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

### Conductas constitutivas de acoso sexual

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son libremente aceptadas por la persona que es objeto de ellas. En especial es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a una persona con la intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no libremente aceptada. En determinadas circunstancias un único incidente puede constituir acoso sexual.

La agresión sexual se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL AMBIENTAL. – Consisten en comportamientos de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tienen como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde contacto físico deliberado, como tocamientos innecesarios y no solicitados, hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario; agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual, mediante cartas, o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO. - Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

## 1.2 Acoso por razón de sexo.

Por su parte, Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 el **acoso por razón de sexo** se define como *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”*

### Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado de menores.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso sexual o por razón de sexo. En cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

### **MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

La nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 “*Prevención y sensibilización en el ámbito laboral*”, la obligación por parte de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, la empresa adoptará las siguientes medidas:

- Difusión a la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Se publicará este protocolo en la intranet de la empresa y en todos los medios de comunicación que se dispongan, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado entre la empresa y la Parte Social. Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las personas afectadas.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla. Se iniciará esta formación por aquellos colectivos que, por su organigrama o por antecedentes, son más susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a la víctima.
- Se incluirá en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e

informar de ello a sus trabajadoras.

- Se asegurará que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Se favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se prohíben las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se deriven de su incumplimiento, y procederá a poner en marcha el protocolo.

Se mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

### **AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa colaboradora que opere en los centros de trabajo de la empresa.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el art.12.2 de la nueva LO 10/22, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente con la Parte Social.

### **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

GARANTÍAS que acompañarán al procedimiento:

- Diligencia y celeridad: El procedimiento de investigación y resolución será de tramitación urgente, ágil y rápido, con diligencia y sin demoras indebidas. Ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad, realizándose con la debida profesionalidad y exhaustividad sobre los hechos denunciados, de forma que pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Respeto y protección a las personas: adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Durante el procedimiento se garantizará la protección, seguridad y salud de la persona presuntamente acosada.

- Acompañamiento e información: Las personas implicadas podrán hacerse acompañar bien por las organizaciones sindicales o bien por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- Preservación de la identidad: Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas y que vean

preservada su identidad.

- Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso sexual y por razón de sexo resulten acreditadas.
- El acoso sexual y por razón de sexo tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas muy graves.
- Inversión de la carga de la prueba: En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

## **EQUIPO DE-INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará un Equipo de Investigación del Acoso Sexual y por Razón de Sexo que estará compuesto por personas que deberán cumplir las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. Para ello estarán formadas en materia de acoso sexual y por razón de género o se les formará de no tener esta formación. Serán designadas de común acuerdo entre la Dirección y la Parte Social.

El equipo estará formado por dos personas técnicas de Recursos Humanos y otros dos de la Parte Social. Estas son;

- Esther Clemente Pereira (dpto RRHH)
- Laura Garcia Polo (dpto RRHH)
- Victor Fernández Holgado (parte social)
- Antonio Ripoll Cutillas (parte social)

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, Tampoco podrán formar parte de este equipo quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Este equipo tendrá las funciones de:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Dirección de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener en relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera. Pudiendo recopilar información cualitativa y cuantitativa de los indicadores del servicio de prevención.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes, para las personas implicadas sin menoscabo de sus condiciones laborales. (ejemplo teletrabajo, etc )
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

En el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario, este Equipo de Investigación trasladará al instructor o instructora designada por la Dirección toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

## **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **1.Fase de denuncia**

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con el consentimiento por parte de la víctima, por:

- a) toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo,
- b) el Consejo Social
- c) o cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido al efecto.

Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección de correo electrónico **denuncia.igualdad@ecisa-urbas.com**

También se podrá interponer ante la Dirección de Recursos Humanos o la parte social del Consejo Social mediante registro físico de la misma, que la remitirán al buzón de denuncia para su tramitación.

#### Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta modelo):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presente una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

## **2.- Fase de investigación**

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo por parte de los componentes el Equipo de Investigación del Acoso sexual y por razón de sexo.

La Dirección de Recursos Humanos, en contacto con el equipo de tratamiento de los casos de acoso se reunirá en un plazo no superior a 7 días.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, el Equipo comunicará la Dirección de Recursos Humanos este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión. En el caso que se detecte cualquier otro tipo de acoso se trasladará al equipo de investigación pertinente para que se haga cargo del caso y dando por finalizado el procedimiento.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso sexual o por razón de sexo se procederá a seguir una fase de investigación.

### **2.1. Procedimiento abreviado**

La finalidad del procedimiento abreviado es la actuación rápida y ágil por parte de la empresa, al objeto de resolver la situación denunciada.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y la denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

El procedimiento se iniciará a petición de la persona acosada o de cualquier otra que sea testigo del acoso, mediante la comunicación por los medios referidos anteriormente

#### **Apertura del procedimiento**

El Equipo de Investigación, en procedimiento abreviado, citará a las partes involucradas y a aquellas personas que puedan aportar información relevante, en un plazo no mayor de 5 días contados a partir de la recepción de la denuncia, a una entrevista cuya finalidad será el esclarecimiento de los hechos.

Su objetivo será resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

#### **Informe previo**

Finalizada la entrevista y en el plazo máximo de 3 días el Equipo deberá elaborar un informe en el cual se expresará el resultado de la investigación y la propuesta, que podrá suponer el cierre del procedimiento o la continuación de las investigaciones a través de un procedimiento formal. En todo caso, la Dirección tomará medidas para evitar a la persona acosada su exposición a la situación denunciada.

En el caso de dar traslado de este expediente a un procedimiento formal, se evitará una revictimización secundaria haciendo pasar a la víctima por sucesivas entrevistas y declaraciones rememorando un momento o momentos de su vida que pretende olvidar.

El informe deberá contener una relación sucinta de los hechos y pruebas aportadas por las personas entrevistadas. En el acta se expresarán las medidas propuestas, cuya finalidad será la de prevenir cualquier otra situación futura.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

### **2.2. Procedimiento formal**

Según la gravedad de los hechos, el Equipo de investigación del acoso sexual y por razón de sexo podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares, para la separación de las personas implicadas sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona supuesta acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra ella se hayan vertido. En la misma podrá ir acompañado/a.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la parte social o por quién considere.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación del procedimiento adopte la persona acosada.

### **2.3. Finalización del proceso**

El expediente investigador estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 30 días laborables, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, el Equipo de investigación del Acoso sexual y por razón de sexo emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Este Informe será remitido a la Dirección de Recursos Humanos, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por el Equipo de Investigación.

### **Elaboración del informe**

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.

- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del equipo investigador.

### **3.- Acciones a adoptar derivadas del procedimiento**

Si se determina la *existencia de acoso*, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que *no existe acoso*, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la *inexistencia del acoso*, pero se pone de manifiesto que subyace un *conflicto personal relevante* generado por el trabajo, el Equipo de Investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección actúe en consecuencia.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

## **2. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

Finalizado el procedimiento, el Equipo de investigación del Acoso sexual y por razón de sexo podrá proponer las siguientes medidas:

- La aplicación de las medidas de mejora establecidas en la Guía de VVG para los casos confirmados de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Considerar el tiempo que haya podido permanecer de baja por motivo de la situación de acoso sexual y por razón de sexo asimilada a un accidente laboral en relación a las prestaciones de IT.

- Reiteración de los estándares éticos y morales.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa

**SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (EN CASO DE QUE NO EXISTA COMISION DE IGUALDAD O COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD)**

Se creará una comisión de atención a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la Dirección y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe deberá respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

**Otras consideraciones**

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento. Por lo que se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo frente a sí mismo o frente a terceros.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional civil, penal, social o administrativa para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

## II PLAN DE IGUALDAD ECISA 2023-2027

### MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO

<b>SOLICITANTE</b>			
	Persona afectada		Recursos Humanos
	Representación de la plantilla		Servicio de prevención
	Departamento personas afectada (indicar):		
	Otros (indicar):		
<b>TIPO DE ACOSO</b>			
	Acoso sexual		Acoso por razón de sexo
	Sin especificar		

<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA</b>			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA</b>			
Nombre y Apellidos			
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADOR</b>			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b>			
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas ( desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan)			
POSIBLES TESTIGOS		SI	NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:			
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA		SÍ	NO
En caso afirmativo detallar			
<b>SOLICITUD</b> _____			
Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.			
Localidad y fecha :		Firma de la persona solicitante.	
Firma y DNI del receptor de la solicitud			
Nº expediente:			

Este

documento se entregará a:

	Responsable de RRHH		Comisión de igualdad
	Parte social del consejo social		

