



PLAN DE IGUALDAD 2023

GRUPO EIFFAGE INFRAESTRUCTURAS (ESPAÑA)

INDICE

1. Introducción	5
1.1. Presentación de la empresa.	5
1.2. Compromiso del grupo con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	7
2. Condiciones generales del plan de igualdad	7
2.1. Normativa de aplicación	8
2.2. Comisión negociadora	8
2.3. Ámbito de aplicación	9
2.4. Duración y vigencia	10
3. Informe del diagnóstico de situación	10
3.1. Eiffage Infraestructuras, S.A.U.	11
3.2. Aglomerados los Serranos, S.A.U.	13
3.3. Serrano Aznar Obras Publicas, S.L.U.	15
3.4. Faber Viam, S.L.	16
3.5. E.I. Mobile Equipement, S.L.U.	17
3.6. Masfalt, S.A.	19
3.7. Obras y Servicios Sgasa, S.A. (Actualmente “Fresar Infraestructuras, S.A.”)	21
3.8. Eiffage Infraestructuras Gestión y Desarrollo, S.L.	22
4. Informe de la auditoria retributiva	24
4.1. Eiffage Infraestructuras, S.A.U.	24
4.2. Aglomerados los Serranos, S.A.U.	25
4.3. Serrano Aznar Obras Publicas, S.L.U.	25
4.4. Faber Viam, S.L.	25
4.5. E.I. Mobile Equipement, S.L.U.	26
4.6. Masfalt, S.A.	26
4.7. Obras y Servicios Sgasa, S.A. (Actualmente “Fresar Infraestructuras, S.A.”)	27
4.8. Eiffage Infraestructuras Gestión y Desarrollo, S.L.	27
5. Objetivos generales del plan de Igualdad	27
6. Definiciones	28
7. Medidas aprobadas, indicadores, plazo de ejecución, responsable y prioridad.	31
7.1. Procesos de selección y contratación	31
7.2. Formación.	32
7.3. Promoción profesional.	34
7.4. Condiciones de trabajo.	34
7.5. Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo	35

7.6.	Infrarrepresentación femenina.	36
7.7.	Violencia de género.	37
7.8.	Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, laboral y familiar.	38
7.9.	Seguridad y salud laboral.....	40
7.10.	Comunicación y sensibilización.	41
7.11.	Relación de la empresa con su entorno.	42
7.12.	Retribuciones.	42
8.	Cronograma de las medidas a implementar.	43
9.	Medios y recursos para la Implantación del Plan de Igualdad.....	45
10.	Sistema de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad: Constitución de la Comisión de Seguimiento.	46
10.1.	Seguimiento y evaluación.	46
10.2.	Comisión paritaria de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	46
10.3.	Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.....	46
10.4.	Funciones de la Comisión de seguimiento y Evaluación:.....	47
10.5.	Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:	48
10.5.1.	Actas:.....	49
10.5.2.	Confidencialidad:	49
10.5.3.	Medios:	49
10.6.	Procedimiento de modificación.	50
10.7.	Resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.	50
11.	Protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de género y garantía integral de la libertad sexual.	51
11.1.	Acuerdo preámbulo.....	51
11.2.	Ámbito personal	52
11.3.	Ámbito funcional de actuación.	52
11.4.	Condición para aplicar estas medidas.	53
11.5.	Aplicación de las medidas legales.	53
11.5.1.	Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)	53
11.5.2.	Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).....	54
11.5.3.	Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo	54
11.5.4.	Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo	54
11.5.5.	Acreditación de la situación legal de desempleo.....	55
11.5.6.	Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo	55
11.5.7.	Despido de la trabajadora víctima de violencia de género.....	55
11.5.8.	Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género	55

11.6.	Medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 y de la Ley Orgánica 10/2022.	55
11.6.1.	Reducción de la jornada de trabajo.	55
11.6.2.	Reordenación del tiempo de trabajo.	56
11.6.3.	Permisos.	56
11.6.4.	Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.	56
11.6.5.	Recolocación en otro Centro de la Empresa (Traslados).	56
11.6.6.	Ayudas económicas.	56
11.6.7.	Vacaciones.	57
11.6.8.	Asistencia psicológica.	57
11.7.	Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de la violencia de género y de violencia sexual.	58
11.8.	Seguimiento y vigencia del acuerdo.	58
12.	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.	58
12.1.	Principios.	58
12.2.	Objetivo del presente protocolo.	59
12.3.	Definición y conductas constitutivas de acoso.	60
12.3.1.	Acoso sexual.	60
12.3.2.	Acoso por razón de sexo.	61
12.4.	Medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.	61
12.5.	Ámbito de aplicación y vigencia.	62
12.6.	Procedimiento de actuación e intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	63
12.7.	Equipo de investigación del acoso sexual y por razón de sexo.	64
12.8.	Procedimiento de actuación.	65
12.8.1.	Fase de denuncia.	65
12.8.2.	Fase de investigación.	66
12.8.2.1.	Procedimiento abreviado.	66
12.8.2.2.	Procedimiento formal.	67
12.8.2.3.	Finalización del proceso.	67
12.8.3.	Acciones a adoptar derivadas del procedimiento.	68
12.9.	Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso sexual o por razón de sexo.	68
12.10.	Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.	69
12.11.	Otras consideraciones.	69
12.12.	Anexo I.	70

1. Introducción

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre ambos sexos y la eliminación de las desigualdades entre ellos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 del mismo texto normativo consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

En cumplimiento de ello, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, “Ley Orgánica 3/2007”), establece que las empresas quedan obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. La “Ley Orgánica 3/2007” nace con el objetivo de impulsar y lograr que el principio de igualdad de trato y de oportunidades sea real, combatiendo las manifestaciones aún existentes de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, en materias clave tales como el acceso al empleo, la promoción profesional, política salarial, las condiciones de trabajo y empleo o la formación profesional.

Asimismo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, “Real Decreto-ley 6/2019”) y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, “Real Decreto 901/2020”), recogen una serie de obligaciones en materia de igualdad, que afectan entre otras, al contenido de la propia Ley Orgánica 3/2007. En concreto, las medidas aprobadas por estas normas tienen el claro objetivo de garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a través del desarrollo de los planes de igualdad. Estos consisten en un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación laboral existente, que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

A ello se le suma el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, “Real Decreto 902/2020”), en el cual se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, sirviéndose especialmente para ello del registro retributivo

El Grupo Eiffage Infraestructuras engloba a efectos del presente Plan de Igualdad a todas las empresas que forman parte del mismo en España, todo ello, con independencia de que algunas de sus empresas, no se encuentren legalmente obligadas a la constitución de un Plan de Igualdad por no alcanzar el número de empleados requeridos para ello.

1.1. Presentación de la empresa.

Son ocho las compañías que conforman el Grupo Eiffage Infraestructuras en España, el cual depende de la matriz francesa EIFFAGE INFRASTRUCTURES, S.A.S., que a su vez forma parte de conglomerado empresarial EIFFAGE, que es la tercera empresa francesa y quinta europea en el sector de la construcción y concesiones. EIFFAGE desarrolla su actividad en cuatro grandes líneas de negocio: Concesiones, Construcción, Energía e Infraestructuras, perteneciendo el grupo Eiffage Infraestructuras en España a esta última rama.

En cuanto a la actividad del grupo Eiffage en España está especializada en asfalto y conservación viaria, obra civil y edificación, fresado, áridos, hormigón y transporte.

- Asfalto y Conservación Viaria: Construcción y mantenimiento de la red de carreteras españolas, tanto en vías locales como nacionales, en propiedades públicas o privadas, así como la fabricación de mezclas asfálticas.
- Obra Civil y Edificación: Planificación urbana, edificación, urbanizaciones residenciales y polígonos industriales, obras hidráulicas o cimentaciones especiales.
- Áridos: Extracción de gravas y arenas, fabricación y suministro de áridos naturales y reciclados, mediante una extensa red de canteras y graveras, así como plantas móviles de tratamiento para su instalación en obra
- Hormigón: Fabricación, comercialización y distribución de hormigón y mortero en todo el territorio español.
- Transportes (o Logística): Soluciones logísticas para el transporte de áridos y hormigón
- Fresado: Especialidad de rehabilitación pavimentos mediante la técnica del fresado.

El Grupo Eiffage Infraestructuras tiene una amplia implantación a nivel nacional con centros de trabajo repartidos por todo el territorio con presencia sobre todo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, zona centro de la península (Madrid y Toledo), toda la vertiente mediterránea, y la provincia de Albacete. Asimismo, los Convenio Colectivos de aplicación son:

- Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas, afectando aproximadamente al 86,5% de los trabajadores.
- Convenio del Transporte de Mercancías por Carretera, afectando aproximadamente al 10% de los trabajadores.
- Convenio de Derivados del Cemento, afectando aproximadamente al 3,5% de los trabajadores.

En cuanto a cada una de las compañías:

- **AGLOMERADOS LOS SERRANOS, S.A.U.** : es una empresa especializada en asfalto y conservación viaria, y obra civil y edificación, con más de con más de 10 centros de trabajo, que se extienden sobre todo en la Comunidad Valenciana.
- **SERRANO AZNAR OBRAS PUBLICAS, S.L.U.**: es una empresa especializada en asfalto y conservación viaria, y obra civil y edificación, con más de 4 centros de trabajo, que se extienden sobre todo en la Comunidad Valenciana y Murcia.
- **FABER VIAM, S.L.** es una empresa especializada en obra civil y edificación, con dos centros de trabajado en Alicante y Sevilla.
- **E.I. MOBILE EQUIPEMENT, S.L.U.**: es una empresa especializada en la fabricación de hormigón fresco, con centros de trabajo en Alicante, Albacete y Sevilla, pero cuya actividad se desarrolla mayoritariamente en el extranjero.
- **EIFFAGE INFRAESTRUCTURAS, S.A.U.**: es una empresa especializada en asfalto y conservación viaria, obra civil y edificación, áridos, hormigón y transporte, concentrando más del 70% de los trabajadores que prestan sus servicios en el Grupo Eiffage en España.
- **MASFALT, S.A.**: es una empresa especializada en asfalto y conservación viaria, obra civil y edificación con más de 5 centros de trabajo, que se extiende por Málaga, Sevilla, Granada y Almería

- OBRAS Y SERVICIOS SGASA, S.A. (actualmente “FRESAR INFRAESTRUCTURAS, S.A.”): es una empresa especializada en la rehabilitación de pavimentos mediante la técnica del fresado con centros de trabajo en Madrid, Valencia y Sevilla.
- EIFFAGE INFRAESTRUCTURAS GESTION Y DESARROLLO, S.L.: es la empresa dónde se concentran todos los servicios centrales del grupo empresarial (Dirección General, RRHH, Financiero, Sistemas,etc), con centros de trabajo en Sevilla, Madrid, Alicante y Valencia.

1.2. Compromiso del grupo con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El Grupo Eiffage Infraestructuras con todas las empresas que lo conforman en España (AGLOMERADOS LOS SERRANOS, S.A.U., SERRANO AZNAR OBRAS PUBLICAS, S.L.U., FABER VIAM, S.L., E.I. MOBILE EQUIPEMENT, S.L.U., EIFFAGE INFRAESTRUCTURAS, S.A.U., MASFALT, S.A., FRESAR INFRAESTRUCTURAS, S.A.U., EIFFAGE INFRAESTRUCTURAS GESTION Y DESARROLLO, S.L.) declara su compromiso 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 en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo y a la contratación, clasificación profesional, promoción y formación, condiciones de trabajo, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la corresponsabilidad, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, la comunicación y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, además de incluir de protección y ayuda a las trabajadoras víctimas de violencia de género. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

2. Condiciones generales del plan de igualdad

2.1. Normativa de aplicación

Los planes de igualdad encuentran su origen en normas internacionales y europeas, que han derivado en una legislación propia. Desde la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, al Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999, o más recientemente la Directiva 2002/73/CE, o la Directiva 2004/113/CE, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre unas y otros se integran en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Asimismo, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por España y que entró en vigor el pasado 25 de mayo de 2023, es un instrumento destinado a proteger a las víctimas de las situaciones de violencia, acoso y violencia de género en el ámbito laboral a nivel internacional.

En España, el acuerdo legislativo sobre igualdad de sexos tiene gran amplitud, estando recogido ya en nuestra Constitución de 1978. Posteriormente el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.c), dispone que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras tengan derecho a no ser discriminadas para el empleo o una vez empleadas, por razón de sexo. Y el artículo 28 establece que la empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo, etc.

También la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Procedimiento Laboral, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, entre otras, recogen de igual forma las disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

Sobre todas destaca la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que impone a las empresas la obligación de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, y contar con un plan de igualdad si tienen una plantilla superior a doscientas cincuenta personas.

Más recientemente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, refuerza la obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad, reduciendo el número de personas mínimas en plantilla para elaborarlo, entre otras exigencias.

Con la aprobación de los RD 901 y 902/2020, de 13 de octubre, se regula todo lo relacionado con el contenido, negociación y registro de los planes de igualdad y de manera más específica, en el RD902/2020 la igualdad retributiva para puestos de igual valor, con la consiguiente obligación para las empresas de llevar a cabo una Auditoría Salarial siempre que estén obligados a tener en sus organizaciones Planes de Igualdad.

2.2. Comisión negociadora

Con fecha 18 de julio de 2022, la representación de las empresas del Grupo Eiffage Infraestructuras relacionadas y la representación de las personas trabajadoras, por medio de los sindicatos CCOO del HABITAT, UGT FICA y CSIF acuerdan la creación de la Comisión Negociadora para la negociación del Plan de Igualdad del Grupo Eiffage Infraestructuras en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Las empresas que están representadas en esta comisión negociadora son:

- AGLOMERADOS LOS SERRANOS, S.A.U.

- SERRANO AZNAR OBRAS PUBLICAS, S.L.U
- FABER VIAM, S.L.
- E.I. MOBILE EQUIPEMENT, S.L.U.
- EIFFAGE INFRAESTRUCTURAS, S.A.U.
- MASFALT, S.A.
- OBRAS Y SERVICIOS SGASA, S.A. (actualmente “FRESAR INFRAESTRUCTURAS, S.A.”)
- EIFFAGE INFRAESTRUCTURAS GESTION Y DESARROLLO, S.L.

La Parte Empresarial y la representación de las personas trabajadoras acuerdan constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con base en lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (el “RD 901/2020”), conforme a lo estipulado en el artículo 87.2 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el “ET”).

De conformidad con lo previsto en el artículo 26 del RD 901/2020 y el artículo 87.1 del ET, existen nexos comunes en las ocho sociedades del Grupo Eiffage Infraestructuras que permiten elaborar un plan de igualdad de grupo, en adelante plan de igualdad, único para todas, dada la vinculación entre las mismas.

Las partes presentes en la mesa acordaron la legitimación de la Comisión Negociadora de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del RD 901/2020, formando parte de la misma los sindicatos que tienen la condición de más representativos a nivel estatal con la representatividad que, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 87.2 del ET, se recoge a continuación:

- CCOO del HABITAT: 7 miembros con un porcentaje de representación del 58%
- UGT FICA / FESMC: 4 miembros con un porcentaje de representación del 31%
- CSIF: 2 miembros con un porcentaje de representación del 11%

La comisión está compuesta, por tanto, por un total de 13 miembros por la parte social y 6 miembros por la parte empresarial.

Por la parte Social	Por la parte Empresarial
Dña. Maria Luisa Garcia Perez (CCOO del HABITAT)	Dña. Emma Oliveras de Alos
Dña. Maria Jose Navarro Hernandez (CCOO del HABITAT)	Dña. Laura Chico López
Dña. Maria Paz Ponce Asensio (CCOO del HABITAT)	Dña. Maria Elena Hidalgo Pérez
D. Pablo Ortega Esteban, posteriormente D. Juan Manuel Valle Moreno (CCOO del HABITAT)	D. Alvaro Beltrán Ramos
Dña. Lara Jiménez Sanchez (CCOO del HABITAT)	D. Ramón González Mateo
D. Vicente Garcia Moreno (CCOO del HABITAT)	D. Ángel Maderuelo González
Dña. Pilar Expósito Cortés, posteriormente Dña. Natalia Galan Armero (CCOO del HABITAT)	
D. Jose Manuel Rubio Jiménez (UGT FICA)	
D. Manuel José Ramírez Cutillas (UGT FICA)	
D. Manuel Francisco Blasco Roman, posteriormente D. Jose Daniel Lendinez Espinosa (UGT FESMC)	
Dña. Elena Martinez Vidal (UGT FICA)	
D. Jose Manuel Paez Caro (CSIF)	
Dña. Maria Angeles Dominguez Garcia (CSIF)	

2.3. Ámbito de aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español de las empresas que se relacionan a continuación, con independencia de las mismas, por el número de trabajadores que tienen, estén o no obligadas a tener Plan de Igualdad, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla de todas ellas.

NOMBRE DE EMPRESA	CIF	PLANTILLA 2022
AGLOMERADOS LOS SERRANOS, S.A.U.	A03443801	121
SERRANO AZNAR OBRAS PUBLICAS, S.L.U	B03907185	55
FABER VIAM, S.L.	B53056156	3
E.I. MOBILE EQUIPEMENT, S.L.U	B05174982	12
EIFFAGE INFRAESTRUCTURAS, S.A.U.	A41441122	743
MASFALT, S.A.	A92064583	41
OBRAS Y SERVICIOS SGASA, S.A., actualmente FRESAR INFRAESTRUCTURAS, S.A.U.	A78931193	2
EIFFAGE INFRAESTRUCTURAS GESTION Y DESARROLLO, S.L	B90179201	44
TOTAL		1.021

En relación a la empresa OBRAS Y SERVICIOS SGASA, S.A., se han aportado datos relativos a la misma correspondientes al año 2022. Si bien, con fecha de enero de 2023, esta empresa cambió su denominación a FRESAR INFRAESTRUCTURAS, S.A.U., estando en la actualidad integrada por todo el personal dedicado al área de negocio del fresado.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que este grupo de empresas pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

2.4. Duración y vigencia.

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde el 14 de septiembre de 2023.

Seis meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

3. Informe del diagnóstico de situación

A continuación, se va a realizar un resumen del Diagnóstico aprobados en el seno de la comisión negociadora, correspondientes al año 2022.

En el informe diagnóstico presentado, se analizan los datos facilitados por la parte empresarial analizando a la plantilla de la empresa entre las cuatro grandes áreas de actividad (Servicios Centrales, Industrial, Conservación y Explotación Viaria, y Construcción), así como en cinco grupos profesionales (Directores, Administración, Encargados, Técnicos y Operarios).

Asimismo hay que indicar que, al compartir todas las compañías del grupo las mismas políticas de Recursos Humanos y los servicios que presta este departamento a través de los servicios centrales (formación, selección, promoción, prevención, ... etc) el diagnóstico de muchas de las áreas analizadas es idéntico para todas las compañías del grupo ya que afecta en igual medida a todas ellas.

Se han analizado las siguientes 12 áreas:

1. Clasificación profesional
2. Infrarrepresentación femenina.
3. Proceso de selección y contratación.
4. Formación y desarrollo.
5. Promoción profesional.
6. Condiciones de trabajo. (Nota : La auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el "Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres", se analiza en apartado 4º de este documento)
7. Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
8. Violencia de genero
9. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
10. Retribuciones.
11. Prevención y Salud laboral
12. Comunicación y sensibilización

3.1. Eiffage Infraestructuras, S.A.U.

Eiffage Infraestructuras al igual que el sector de la construcción, es una empresa fuertemente masculinizada con apenas un 10,19 % de empleo femenino, y aunque en los últimos años ha experimentado un crecimiento importante, esta aun por debajo de la media del sector un 11,11%.

En cuanto a la edad en Eiffage Infraestructuras la población femenina es más joven que la masculina estando su media de edad por debajo de la de los hombres, pero en un entorno general de envejecimiento continuado de la plantilla, muy en la línea del sector de la construcción. Este sector tiene un grave problema de incorporación de personal joven (de hasta 30 años), al que no es ajeno Eiffage Infraestructuras, y que se agrava aún más en el caso de las mujeres. Según el estudio de la Fundación Laboral de la Construcción "La población Joven y el Sector de la Construcción" "(...) actualmente la construcción no se define por ser un sector inclusivo. Teóricamente, la percepción mayoritaria es que en la construcción pueden trabajar perfectamente las mujeres, pero en la práctica, su presencia en el sector es muy limitada, así como la identificación que sienten hacia el mismo: las propias féminas afirman que el sector no es para ellas e, incluso, que es cosa de hombres. (...)"

La mayoría de las mujeres que trabajan en Eiffage Infraestructuras tienen un contrato indefinido, porcentaje muy similar al de los hombres (un 70,38% frente a un 73,65%), estando la contratación temporal muy a la par (un 25,62 % frente a un 23,29%).

En cuanto a la jornada la mayoría de los trabajadores prestan sus servicios a jornada completa, siendo la jornada parcial muy poco utilizada (un 2,87% de la plantilla), pero de estas la gran mayoría son mujeres, el 80,42%, que ha aumentado en los últimos años. En cuanto a la reducción de jornada por cuidados de hijos es muy minoritaria 2,5 personas trabajadoras de los 21,4 con jornada parcial, todas ellas mujeres.

Prácticamente 6 de cada 10 mujeres que trabajan en Eiffage Infraestructuras tiene formación superior, muy en la línea del sector, y que indica que trabajan en áreas muy especializadas.

La opinión de la plantilla indica como punto fuerte el que se refiere a la "Formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo". En cuanto a las tres peores respuestas que dan las mujeres son las referidas a "La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación", "A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres" y "Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) hoy tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto", y que van en la línea de las medidas que se proponen : la flexibilidad horaria, la equiparación salarial, la formación, la conciliación de la vida laboral y familiar y el acceso de las mujeres a todos los puestos de trabajo, sobre todo los directivos. Es en este tipo de posiciones donde más dificultad consideran que tienen las mujeres para trabajar o ser promocionadas.

- a) Clasificación profesional. La mayoría de las mujeres están trabajando en las áreas de Staff, ya sean de central, área o delegación, en posiciones de gestión administrativa y de en oficios técnicos que requieren algún tipo de formación universitaria (técnicos de PRL, técnicos de calidad,), siendo testimonial su presencia de dirección (directores, encargados) y de producción a pie de obra (operarios). Esto hace que la mayoría de los puestos de trabajo en la empresa (incluidos todos los de a pie de obra) estén masculinizados, estando solo equilibrados algunos puestos de administración y técnicos. Aquellos que están feminizados son precisamente los que perpetúan estereotipos de género (limpiadoras, recepcionistas)
- b) Infrarrepresentación femenina. La misma se produce en el acceso de las mujeres a puestos directivos, así como en el área de operarios (“trabajos a pie de obra”). Ante la masculinización de la compañía, tanto el global de la plantilla como la dirección opinan que se debe a que *“el sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres”*, y que está en la línea de lo que indican los informes por la Fundación Laboral de la Construcción cuando afirman que *“la ausencia de mujeres trabajadoras en las mismas [las obras] intensifica la percepción de un lugar de trabajo marcadamente masculino (con los estereotipos que a su vez se asocian) y que retroalimentan esta situación llegando a afirmar textualmente que <<la obra no es trabajo de mujeres>>”*
- c) Proceso de selección y contratación. Son áreas que están muy poco reglamentadas y desarrolladas en la compañía. La mayoría de los procesos de selección se realizan desde los propios negocios, según sus propios criterios y medios, y solo en los últimos meses se están llevando a cabo por parte del departamento de Selección, Formación y Desarrollo. Por lo general se reciben más candidaturas masculinas que femeninas, siendo prácticamente inexistentes en aquellos trabajos a pie de obra.
- d) Formación y desarrollo. Por lo general y proporcionalmente las mujeres son formadas más que los hombres debido a que ellas ocupan puestos, como ya se ha mencionado, de mayor especialización. La formación que más se las imparte es la de “Formación gestión y liderazgo” (un 34%), seguida de “Formación en Idiomas” (un 25%) y de “Formación en PRL”, cubriendo entre las tres más del 80%.
- e) Promoción profesional. No existe ningún procedimiento ni regulación respecto de cómo realizarse, por lo que se realizan por libre designación de la empresa, tratándose en la mayoría de los casos de cambio de categoría de convenio, y suponiendo en muy pocos casos un cambio de nivel, no existiendo prácticamente diferencial entre hombres y mujeres.
- f) Condiciones de trabajo. No existe ninguna norma convencional o interna diferente para contratos temporales e indefinidos. En cuanto a la jornada u horario se está a lo que indica el convenio colectivo, existiendo para las oficinas jornada intensiva todos los viernes del año y en verano (más o menos desde mediados de junio hasta mediados de septiembre). Al igual que no existe en la compañía un régimen de promoción, tampoco existe un régimen de movilidad funcional, así como de teletrabajo (aunque este a raíz de la pandemia es permitido).
- g) Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Desde el anterior Plan de Igualdad existe un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que tan solo se ha activado una vez en esta compañía, concluyendo en dicha ocasión que no existía acoso.
- h) Violencia de genero. No existen en la empresa medidas adicionales a la legislación vigente en relación con la violencia de genero.
- i) Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No existe en la compañía una regulación diferente a la marcada por la legislación vigente. Ocurre lo mismo con el sistema de excedencias.
- j) Retribuciones. La retribución salarial viene dada por la categoría profesional del convenio colectivo, salario adicional pactado, más los complementos de calidad y cantidad que a cada puesto corresponda.

- k) Prevención y Salud laboral. No se realizan evaluaciones de riesgos psicosociales, o de riesgos musculoesqueléticos, desde la perspectiva de género. Solo se realizan estas evaluaciones en los casos de riesgos específicos asociados al embarazo o lactancia y cuando se comunica esta situación a la empresa.
- l) Comunicación y sensibilización. La comunicación que realiza la empresa, tanto interna como externa, es realizada procurando utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas, si bien no existe un protocolo que lo regule, ni se ha dado formación al respecto.

3.2. Aglomerados los Serranos, S.A.U.

Aglomerados los Serranos, al igual que el sector de la construcción, es una empresa fuertemente masculinizada con apenas un 9,54 % de empleo femenino. Pese a que en los últimos años ha experimentado un crecimiento importante, está aún por debajo de la media del sector que es de un 11,11%.

En cuanto a la edad en Aglomerados los Serranos la población femenina es más joven que la masculina estando su media de edad por debajo de la de los hombres, pero en un entorno general de envejecimiento continuado de la plantilla, muy en la línea del sector de la construcción. Este sector tiene un grave problema de incorporación de personal joven (de hasta 30 años), al que no es ajeno Aglomerados los Serranos, y que se agrava aún más en el caso de las mujeres. Según el estudio de la Fundación Laboral de la Construcción “La población Joven y el Sector de la Construcción” *“(...) actualmente la construcción no se define por ser un sector inclusivo. Teóricamente, la percepción mayoritaria es que en la construcción pueden trabajar perfectamente las mujeres, pero en la práctica, su presencia en el sector es muy limitada, así como la identificación que sienten hacia el mismo: las propias féminas afirman que el sector no es para ellas e, incluso, que es cosa de hombres. (...)”*

El 75,23% de las mujeres que trabajan en Aglomerados los Serranos tienen un contrato indefinido, porcentaje muy por debajo de los hombres (un 75,23% frente a un 91,15%), estando la contratación temporal muy también muy diferenciada (un 25,77 % frente a un 8,85%).

En cuanto a la jornada la mayoría de los trabajadores prestan sus servicios a jornada completa, siendo la jornada parcial muy poco utilizada (un 3,07% de la plantilla), pero de estas la gran mayoría son mujeres, el 73,68%, que ha aumentado en los últimos años. En cuanto a la reducción de jornada por cuidados de hijos es de 2 personas trabajadoras de los 3,8 con jornada parcial, todas ellas mujeres.

Prácticamente 6 de cada 10 mujeres que trabajan en Aglomerados los Serranos tiene formación superior, muy en la línea del sector, y que indica que trabajan en áreas muy especializadas.

La opinión de la plantilla indica como punto fuerte el que se refiere la “Formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo”. En cuanto a las 4 peores respuestas que dan las mujeres son las referidas a “La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación”, “La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo”, “Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley” y “La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres”, y que van en la línea de las medidas que se proponen: la formación, la equiparación salarial, la formación, la conciliación de la vida laboral y familiar y el acceso de las mujeres a todos los puestos de trabajo, sobre todo los directivos. Es en este tipo de posiciones donde más dificultad consideran que tienen las mujeres para trabajar o ser promocionadas.

- a) Clasificación profesional. La mayoría de estas mujeres están trabajando en las áreas de Staff, ya sean de central, área o delegación, en posiciones de gestión administrativa y de en oficios técnicos que requieren algún tipo de formación universitaria (técnicos de PRL, técnicos de calidad, ...), siendo testimonial su presencia de dirección (directores, encargados) y de producción a pie de obra (operarios). Esto hace que la mayoría de los puestos de trabajo en la empresa (incluidos todos los de a pie de obra) estén masculinizados, estando solo equilibrados algunos puestos de

administración y técnicos. Aquellos que están feminizados son precisamente los que perpetúan estereotipos de género (limpiadoras, recepcionistas)

- b) Infrarrepresentación femenina. La misma se produce en el acceso de las mujeres a puestos directivos, así como en el área de operarios (“trabajos a pie de obra”). Ante la masculinización de la compañía, tanto el global de la plantilla como la dirección opinan que se debe a que “*el sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres*”, y que está en la línea de lo que indican los informes por la Fundación Laboral de la Construcción cuando afirman que “*la ausencia de mujeres trabajadoras en las mismas [las obras] intensifica la percepción de un lugar de trabajo marcadamente masculino (con los estereotipos que a su vez se asocian) y que retroalimentan esta situación llegando a afirmar textualmente que <<la obra no es trabajo de mujeres>>*”
- c) Proceso de selección y contratación. Son áreas que están muy poco reglamentadas y desarrolladas en la compañía. La mayoría de los procesos de selección se realizan desde los propios negocios, según sus propios criterios y medios, y solo en los últimos meses se están llevando a cabo por parte del departamento de Selección, Formación y Desarrollo. Por lo general se reciben más candidaturas masculinas que femeninas, siendo prácticamente inexistentes en aquellos trabajos a pie de obra.
- d) Formación y desarrollo. Por lo general y proporcionalmente los hombres tienen una media un poco por encima de las mujeres respecto al número de personas formadas y el número de formaciones impartidas (1,76 frente a 1,67). La formación que más se imparte al colectivo femenino es de materia de “Formación gestión y liderazgo” (un 30%), de “Formación jurídica” (un 30%) y seguidas de “Formación en idiomas” (20%), cubriendo entre las tres un 80%.
- e) Promoción profesional. No existe ningún procedimiento ni regulación respecto de cómo realizarse, por lo que se realizan por libre designación de la empresa, tratándose en la mayoría de los casos de cambio de categoría de convenio, y suponiendo en muy pocos casos un cambio de nivel, no existiendo prácticamente diferencial entre hombres y mujeres.
- f) Condiciones de trabajo. No existe ninguna norma convencional o interna diferente para contratos temporales e indefinidos. En cuanto a la jornada u horario se está a lo que indica el convenio colectivo, existiendo para las oficinas jornada intensiva todos los viernes del año y en verano (más o menos desde mediados de junio hasta mediados de septiembre). Al igual que no existe en la compañía un régimen de promoción, tampoco existe un régimen de movilidad funcional, así como de teletrabajo (aunque este a raíz de la pandemia es permitido).
- g) Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Desde el anterior Plan de Igualdad existe un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que en esta compañía no se ha activado nunca.
- h) Violencia de género. No existen en la empresa medidas adicionales a la legislación vigente en relación con la violencia de género.
- i) Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No existe en la compañía una regulación diferente a la marcada por la legislación vigente. Ocurre lo mismo con el sistema de excedencias.
- j) Retribuciones. La retribución salarial viene dada por la categoría profesional del convenio colectivo, salario adicional pactado, más los complementos de calidad y cantidad que a cada puesto corresponda.
- k) Prevención y Salud laboral. No se realizan evaluaciones de riesgos psicosociales, o de riesgos musculoesqueléticos, desde la perspectiva de género. Solo se realizan estas evaluaciones en los casos de riesgos específicos asociados al embarazo o lactancia y cuando se comunica esta situación a la empresa.

- l) Comunicación y sensibilización. La comunicación que realiza la empresa, tanto interna como externa, es realizada procurando utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas, si bien no existe un protocolo que lo regule, ni se ha dado formación al respecto.

3.3. Serrano Aznar Obras Publicas, S.L.U

Serrano Aznar Obras Publicas, al igual que el sector de la construcción, es una empresa fuertemente masculinizada con apenas un 3,44 % de empleo femenino. Pese a que en los últimos años ha experimentado un crecimiento está aun por debajo de la media del sector que es de un 11,11%.

En cuanto a la edad en Serrano Aznar Obras Publicas la población femenina es más joven que la masculina estando su media de edad por debajo de la de los hombres, pero en un entorno general de envejecimiento continuado de la plantilla, muy en la línea del sector de la construcción, Este sector tiene un grave problema de incorporación de personal joven (de hasta 30 años), al que no es ajeno Serrano Aznar Obras Publicas, y que se agrava aún más en el caso de las mujeres. Según el estudio de la Fundación Laboral de la Construcción “La población Joven y el Sector de la Construcción” “(...) actualmente la construcción no se define por ser un sector inclusivo. Teóricamente, la percepción mayoritaria es que en la construcción pueden trabajar perfectamente las mujeres, pero en la práctica, su presencia en el sector es muy limitada, así como la identificación que sienten hacia el mismo: las propias féminas afirman que el sector no es para ellas e, incluso, que es cosa de hombres. (...)”

La mayoría de las mujeres que trabajan en Serrano Aznar Obras Publicas tienen un contrato temporal frente al colectivo masculino que es mayoritariamente indefinido.

En cuanto a la jornada la mayoría de los trabajadores prestan sus servicios a jornada completa, siendo la jornada parcial muy poco utilizada.

Prácticamente el 60% de las mujeres que trabajan en Serrano Aznar Obras Publicas tiene formación superior, muy en la línea del sector, y que indica que trabajan en áreas muy especializadas.

La opinión de la plantilla indica como punto fuerte la que se refiere la “Formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo”. En cuanto a las 3 peores respuestas que dan las mujeres son las referidas a “La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación”, “Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley” y “La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo”, y que van en la línea de las medidas que se proponen : la comunicación, las relacionadas con el trato / educación / mentalidad y el acceso de las mujeres a todos los puestos de trabajo.

- a) Clasificación profesional. La mayoría de estas mujeres están trabajando en las áreas de Staff, ya sean de central, área o delegación, en posiciones de gestión administrativa y de en oficios técnicos que requieren algún tipo de formación universitaria (técnicos de PRL, técnicos de calidad,), siendo testimonial su presencia de dirección (directores, encargados) y de producción a pie de obra (operarios). Esto hace que la mayoría de los puestos de trabajo en la empresa (incluidos todos los de a pie de obra) estén masculinizados, estando solo equilibrados algunos puestos de administración y técnicos. Aquellos que están feminizados son precisamente los que perpetúan estereotipos de género (limpiadoras, recepcionistas)
- b) Infrarrepresentación femenina. La misma se produce en el acceso de las mujeres a puestos directivos, así como en el área de operarios (“trabajos a pie de obra”). Ante la masculinización de la compañía, tanto el global de la plantilla como la dirección opinan que se debe a que “*el sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres*”, y que está en la línea de lo que indican los informes por la Fundación Laboral de la Construcción cuando afirman que “*la ausencia de mujeres trabajadoras en las mismas [las obras] intensifica la percepción de un lugar de trabajo marcadamente masculino (con los estereotipos que a su vez se asocian) y que retroalimentan esta situación llegando a afirmar textualmente que <<la obra no es trabajo de mujeres>>*”

- c) Proceso de selección y contratación. Son áreas que están muy poco reglamentadas y desarrolladas en la compañía. La mayoría de los procesos de selección se realizan desde los propios negocios, según sus propios criterios y medios, y solo en los últimos meses se están llevando a cabo por parte del departamento de Selección, Formación y Desarrollo. Por lo general se reciben más candidaturas masculinas que femeninas, siendo prácticamente inexistentes en aquellos trabajos a pie de obra.
- d) Formación y desarrollo. Por lo general y proporcionalmente los hombres tienen una media un poco por encima de las mujeres respecto al número de personas formadas y el número de formaciones impartidas (1,56 frente a 1,50). La formación que se ha impartido al colectivo femenino corresponde a materia jurídica (67%) y administrativo-financiera (33%).
- e) Promoción profesional. No existe ningún procedimiento ni regulación respecto de cómo realizarse, por lo que se realizan por libre designación de la empresa, tratándose en la mayoría de los casos de cambio de categoría de convenio, y suponiendo en muy pocos casos un cambio de nivel, no existiendo prácticamente diferencial entre hombres y mujeres.
- f) Condiciones de trabajo. No existe ninguna norma convencional o interna diferente para contratos temporales e indefinidos. En cuanto a la jornada u horario se está a lo que indica el convenio colectivo, existiendo para las oficinas jornada intensiva todos los viernes del año y en verano (más o menos desde mediados de junio hasta mediados de septiembre). Al igual que no existe en la compañía un régimen de promoción, tampoco existe un régimen de movilidad funcional, así como de teletrabajo (aunque este a raíz de la pandemia es permitido).
- g) Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Desde el anterior Plan de Igualdad existe un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que en esta compañía no se ha activado nunca.
- h) Violencia de género. No existen en la empresa medidas adicionales a la legislación vigente en relación con la violencia de género.
- i) Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No existe en la compañía una regulación diferente a la marcada por la legislación vigente. Ocurre lo mismo con el sistema de excedencias.
- j) Retribuciones. La retribución salarial viene dada por la categoría profesional del convenio colectivo, salario adicional pactado, más los complementos de calidad y cantidad que a cada puesto corresponda.
- k) Prevención y Salud laboral. No se realizan evaluaciones de riesgos psicosociales, o de riesgos musculoesqueléticos, desde la perspectiva de género. Solo se realizan estas evaluaciones en los casos de riesgos específicos asociados al embarazo o lactancia y cuando se comunica esta situación a la empresa.
- l) Comunicación y sensibilización. La comunicación que realiza la empresa, tanto interna como externa, es realizada procurando utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas, si bien no existe un protocolo que lo regule, ni se ha dado formación al respecto.

3.4. Faber Viam, S.L.

Faber Viam es una compañía de tan solo 3 trabajadores en la que uno de ellos es una mujer. Su composición es de un directivo (hombre) y dos administrativos (una mujer y un hombre), todos ellos a tiempo completa.

- a) Clasificación profesional. La mayoría de estas mujeres están trabajando en las áreas de Staff, ya sean de central, área o delegación, en posiciones de gestión administrativa y de en oficios técnicos que requieren algún tipo de formación universitaria (técnicos de PRL, técnicos de calidad,),

siendo testimonial su presencia de dirección (directores, encargados) y de producción a pie de obra (operarios).

- b) Infrarrepresentación femenina. En esta compañía esta infrarrepresentación se produce en el acceso de las mujeres a puestos directivos.
- c) Proceso de selección y contratación. Son áreas que están muy poco reglamentadas y desarrolladas en la compañía. La mayoría de los procesos de selección se realizan desde los propios negocios, según sus propios criterios y medios, y solo en los últimos meses se están llevando a cabo por parte del departamento de Selección, Formación y Desarrollo.
- d) Formación y desarrollo. En el año 2022 se registran cuatro formaciones: dos para un hombre y dos para una mujer. Esto supone el 50%-50% en proporción. La tipología de formación impartida ha sido: "Formación administrativo-financiera", "Formación en Liderazgo y gestión de equipos" y "Formación en idioma". La persona de género femenino se formó en áreas orientadas a las habilidades claves como gestión y liderazgo o conocimientos de administración financiera
- e) Promoción profesional. No existe ningún procedimiento ni regulación respecto de cómo realizarse, por lo que se realizan por libre designación de la empresa, tratándose en la mayoría de los casos de cambio de categoría de convenio, y suponiendo en muy pocos casos un cambio de nivel.
- f) Condiciones de trabajo. No existe ninguna norma convencional o interna diferente para contratos temporales e indefinidos. En cuanto a la jornada u horario se está a lo que indica el convenio colectivo, existiendo para las oficinas jornada intensiva todos los viernes del año y en verano (más o menos desde mediados de junio hasta mediados de septiembre). Al igual que no existe en la compañía un régimen de promoción, tampoco existe un régimen de movilidad funcional, así como de teletrabajo (aunque este a raíz de la pandemia es permitido).
- g) Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Desde el anterior Plan de Igualdad existe un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que en esta compañía no se ha activado nunca.
- h) Violencia de genero. No existen en la empresa medidas adicionales a la legislación vigente en relación con la violencia de genero.
- i) Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No existe en la compañía una regulación diferente a la marcada por la legislación vigente. Ocurre lo mismo con el sistema de excedencias.
- j) Retribuciones. La retribución salarial viene dada por la categoría profesional del convenio colectivo, salario adicional pactado, más los complementos de calidad y cantidad que a cada puesto corresponda.
- k) Prevención y Salud laboral. No se realizan evaluaciones de riesgos psicosociales, o de riesgos musculoesqueléticos, desde la perspectiva de género. Solo se realizan estas evaluaciones en los casos de riesgos específicos asociados al embarazo o lactancia y cuando se comunica esta situación a la empresa.
- l) Comunicación y sensibilización. La comunicación que realiza la empresa, tanto interna como externa, es realizada procurando utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas, si bien no existe un protocolo que lo regule, ni se ha dado formación al respecto.

3.5. E.I. Mobile Equipment, S.L.U.

E.I. Mobile Equipment es una compañía de apenas 11 trabajadores con nula presencia femenina en la actualidad.

La opinión de la plantilla indica como punto fuerte la que se refiere a la “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad”. En cuanto a las 3 peores respuestas que dan los hombres son las referidas a “Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto”, “La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación” y “Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley”, y que van en la línea de las medidas que se proponen : la formación y el acceso de las mujeres a todos los puestos de trabajo, sobre todo los directivos. Es en este tipo de posiciones donde más dificultad consideran que tienen las mujeres para trabajar o ser promocionadas.

- a) Clasificación profesional. Sin en el pasado hubo mujeres trabajando E.I. Mobile Equipement , estas lo hicieron en las áreas de Staff, ya sean de central, área o delegación, en posiciones de gestión administrativa y de en oficios técnicos que requieren algún tipo de formación universitaria (técnicos de PRL, técnicos de calidad,), siendo testimonial su presencia de dirección (directores, encargados) y de producción a pie de obra (operarios). Esto hace que todos los puestos de trabajo en la empresa (incluidos todos los de a pie de obra) estén masculinizados.
- b) Infrarrepresentación femenina. La misma se produce en el acceso de las mujeres a puestos directivos, así como en el área de operarios (“trabajos a pie de obra”). Ante la masculinización de la compañía, tanto el global de la plantilla como la dirección opinan que se debe a que “*el sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres*”, y que está en la línea de lo que indican los informes por la Fundación Laboral de la Construcción cuando afirman que “*la ausencia de mujeres trabajadoras en las mismas [las obras] intensifica la percepción de un lugar de trabajo marcadamente masculino (con los estereotipos que a su vez se asocian) y que retroalimentan esta situación llegando a afirmar textualmente que <<la obra no es trabajo de mujeres>>*”
- c) Proceso de selección y contratación. Son áreas que están muy poco reglamentadas y desarrolladas en la compañía. La mayoría de los procesos de selección se realizan desde los propios negocios, según sus propios criterios y medios, y solo en los últimos meses se están llevando a cabo por parte del departamento de Selección, Formación y Desarrollo. Por lo general se reciben más candidaturas masculinas que femeninas, siendo prácticamente inexistentes en aquellos trabajos a pie de obra.
- d) Formación y desarrollo. No se han registrado en el último ejercicio datos de formaciones para mujeres. Únicamente se gestionaron 12 cursos formativos todos ellos a hombres.
- e) Promoción profesional. No existe ningún procedimiento ni regulación respecto de cómo realizarse, por lo que se realizan por libre designación de la empresa, tratándose en la mayoría de los casos de cambio de categoría de convenio, y suponiendo en muy pocos casos un cambio de nivel, no existiendo prácticamente diferencial entre hombres y mujeres.
- f) Condiciones de trabajo. No existe ninguna norma convencional o interna diferente para contratos temporales e indefinidos. En cuanto a la jornada u horario se está a lo que indica el convenio colectivo, existiendo para las oficinas jornada intensiva todos los viernes del año y en verano (más o menos desde mediados de junio hasta mediados de septiembre). Al igual que no existe en la compañía un régimen de promoción, tampoco existe un régimen de movilidad funcional, así como de teletrabajo (aunque este a raíz de la pandemia es permitido).
- g) Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Desde el anterior Plan de Igualdad existe un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que en esta compañía no se ha activado nunca.
- h) Violencia de genero. No existen en la empresa medidas adicionales a la legislación vigente en relación con la violencia de genero.

- i) Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No existe en la compañía una regulación diferente a la marcada por la legislación vigente. Ocurre lo mismo con el sistema de excedencias.
- j) Retribuciones. La retribución salarial viene dada por la categoría profesional del convenio colectivo, salario adicional pactado, más los complementos de calidad y cantidad que a cada puesto corresponda.
- k) Prevención y Salud laboral. No se realizan evaluaciones de riesgos psicosociales, o de riesgos musculoesqueléticos, desde la perspectiva de género. Solo se realizan estas evaluaciones en los casos de riesgos específicos asociados al embarazo o lactancia y cuando se comunica esta situación a la empresa.
- l) Comunicación y sensibilización. La comunicación que realiza la empresa, tanto interna como externa, es realizada procurando utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas, si bien no existe un protocolo que lo regule, ni se ha dado formación al respecto.

3.6. Masfalt, S.A.

Masfalt, al igual que el sector de la construcción, es una empresa fuertemente masculinizada con apenas un 12,04 % de empleo femenino, un poco por encima de la media del sector que es de un 11,11%.

En cuanto a la edad en Masfalt la población femenina y masculina tienen una edad media muy similar (entorno a los 46 años), pero en un entorno general de envejecimiento continuado de la plantilla, muy en la línea del sector de la construcción. Este sector tiene un grave problema de incorporación de personal joven (de hasta 30 años), al que no es ajeno Masfalt, y que se agrava aún más en el caso de las mujeres. Según el estudio de la Fundación Laboral de la Construcción “La población Joven y el Sector de la Construcción” “(...) actualmente la construcción no se define por ser un sector inclusivo. Teóricamente, la percepción mayoritaria es que en la construcción pueden trabajar perfectamente las mujeres, pero en la práctica, su presencia en el sector es muy limitada, así como la identificación que sienten hacia el mismo: las propias féminas afirman que el sector no es para ellas e, incluso, que es cosa de hombres. (...)”

El 100% de las mujeres que trabajan en Masfalt tienen un contrato indefinido, muy por encima al de los hombres.

En cuanto a la jornada la mayoría de los trabajadores prestan sus servicios a jornada completa, siendo la jornada parcial inexistente.

Prácticamente 6 de cada 10 mujeres que trabajan en Masfalt tiene formación, muy en la línea del sector, y que indica que trabajan en áreas muy especializadas.

La opinión de la plantilla indica como punto fuerte la que se refiere a “La retribución se establece desde criterios de igualdad de hombres y mujeres”. En cuanto a las 3 peores respuestas que dan las mujeres son las referidas a “La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación”, “A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres” y “Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) hoy tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto”, y que van en la línea de las medidas que se proponen: la equiparación salarial, la conciliación de la vida laboral y familiar y el acceso de las mujeres a todos los puestos de trabajo, sobre todo los directivos. Es en este tipo de posiciones donde más dificultad consideran que tienen las mujeres para trabajar o ser promocionadas.

- a) Clasificación profesional. La mayoría de estas mujeres están trabajando en las áreas de Staff, ya sean de central, área o delegación, en posiciones de gestión administrativa y de en oficios técnicos que requieren algún tipo de formación universitaria (técnicos de PRL, técnicos de calidad,), siendo testimonial su presencia de dirección (directores, encargados) y de producción a pie de obra (operarios). Esto hace que la mayoría de los puestos de trabajo en la empresa (incluidos todos los

de a pie de obra) estén masculinizados, estando solo equilibrados algunos puestos de administración y técnicos. Aquellos que están feminizados son precisamente los que perpetúan estereotipos de género (limpiadoras, recepcionistas)

- b) Infrarrepresentación femenina. La misma se produce en el acceso de las mujeres a puestos directivos, así como en el área de operarios (“trabajos a pie de obra”). Ante la masculinización de la compañía, tanto el global de la plantilla como la dirección opinan que se debe a que *“el sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres”*, y que está en la línea de lo que indican los informes por la Fundación Laboral de la Construcción cuando afirman que *“la ausencia de mujeres trabajadoras en las mismas [las obras] intensifica la percepción de un lugar de trabajo marcadamente masculino (con los estereotipos que a su vez se asocian) y que retroalimentan esta situación llegando a afirmar textualmente que <<la obra no es trabajo de mujeres>>”*
- c) Proceso de selección y contratación. Son áreas que están muy poco reglamentadas y desarrolladas en la compañía. La mayoría de los procesos de selección se realizan desde los propios negocios, según sus propios criterios y medios, y solo en los últimos meses se están llevando a cabo por parte del departamento de Selección, Formación y Desarrollo. Por lo general se reciben más candidaturas masculinas que femeninas, siendo prácticamente inexistentes en aquellos trabajos a pie de obra.
- d) Formación y desarrollo. Por lo general y proporcionalmente las mujeres son formadas más que los hombres debido a que ellas ocupan puestos, como ya se ha mencionado, de mayor especialización. La formación que más se las imparte es la de “Formación de PRL” (un 63%), seguida de “Formación en oficios profesionales” (un 19%), de “Formación administrativo-financiera” (un 12%) y de “Formación en nuevas tecnologías” (Un 6%). En cambio, los hombres en esta compañía solo han recibido formación en prevención de Riesgos y oficios profesionales ya que los puestos operativos y a pie de obra están ocupados por ellos.
- e) Promoción profesional. No existe ningún procedimiento ni regulación respecto de cómo realizarse, por lo que se realizan por libre designación de la empresa, tratándose en la mayoría de los casos de cambio de categoría de convenio, y suponiendo en muy pocos casos un cambio de nivel, no existiendo prácticamente diferencial entre hombres y mujeres.
- f) Condiciones de trabajo. No existe ninguna norma convencional o interna diferente para contratos temporales e indefinidos. En cuanto a la jornada u horario se está a lo que indica el convenio colectivo, existiendo para las oficinas jornada intensiva todos los viernes del año y en verano (más o menos desde mediados de junio hasta mediados de septiembre). Al igual que no existe en la compañía un régimen de promoción, tampoco existe un régimen de movilidad funcional, así como de teletrabajo (aunque este a raíz de la pandemia es permitido).
- g) Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Desde el anterior Plan de Igualdad existe un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que en esta compañía no se ha activado nunca.
- h) Violencia de genero. No existen en la empresa medidas adicionales a la legislación vigente en relación con la violencia de genero.
- i) Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No existe en la compañía una regulación diferente a la marcada por la legislación vigente. Ocurre lo mismo con el sistema de excedencias.
- j) Retribuciones. La retribución salarial viene dada por la categoría profesional del convenio colectivo, salario adicional pactado, más los complementos de calidad y cantidad que a cada puesto corresponda.
- k) Prevención y Salud laboral. No se realizan evaluaciones de riesgos psicosociales, o de riesgos musculoesqueléticos, desde la perspectiva de género. Solo se realizan estas evaluaciones en los

casos de riesgos específicos asociados al embarazo o lactancia y cuando se comunica esta situación a la empresa.

- l) Comunicación y sensibilización. La comunicación que realiza la empresa, tanto interna como externa, es realizada procurando utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas, si bien no existe un protocolo que lo regule, ni se ha dado formación al respecto.

3.7. Obras y Servicios Sgasa, S.A. (Actualmente “Fresar Infraestructuras, S.A.”)

Obras y Servicios Sgasa, S.A. (Actualmente “Fresar Infraestructuras, S.A.”) es una compañía de apenas 2 trabajadores, una mujer y un hombre.

- a) Clasificación profesional. Las mujeres están trabajando en las áreas de Staff, ya sean de central, área o delegación, en posiciones de gestión administrativa y de en oficios técnicos que requieren algún tipo de formación universitaria (técnicos de PRL, técnicos de calidad, ...), siendo testimonial su presencia de dirección (directores, encargados) y de producción a pie de obra (operarios).
- b) Infrarrepresentación femenina. La misma se produce en el acceso de las mujeres a puestos directivos, así como en el área de operarios (“trabajos a pie de obra”). Ante la masculinización de la compañía, tanto el global de la plantilla como la dirección opinan que se debe a que *“el sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres”*, y que está en la línea de lo que indican los informes por la Fundación Laboral de la Construcción cuando afirman que *“la ausencia de mujeres trabajadoras en las mismas [las obras] intensifica la percepción de un lugar de trabajo marcadamente masculino (con los estereotipos que a su vez se asocian) y que retroalimentan esta situación llegando a afirmar textualmente que <<la obra no es trabajo de mujeres>>”*
- c) Proceso de selección y contratación. Son áreas que están muy poco reglamentadas y desarrolladas en la compañía. La mayoría de los procesos de selección se realizan desde los propios negocios, según sus propios criterios y medios, y solo en los últimos meses se están llevando a cabo por parte del departamento de Selección, Formación y Desarrollo. En esta empresa no disponemos de datos relativos a la selección y contratación, formación y promoción en esta empresa, ya que se trata de una empresa que en su último ejercicio presentó 2 personas en plantilla: un hombre y una mujer.
- d) Formación y desarrollo. Para ninguno de ellos se puso en marcha ningún tipo de programa formativo.
- e) Promoción profesional. No existe ningún procedimiento ni regulación respecto de cómo realizarse, por lo que se realizan por libre designación de la empresa. En todo caso para ninguno de ellos se puso en marcha ningún tipo de programa de promoción.
- f) Condiciones de trabajo. No existe ninguna norma convencional o interna diferente para contratos temporales e indefinidos. En cuanto a la jornada u horario se está a lo que indica el convenio colectivo, existiendo para las oficinas jornada intensiva todos los viernes del año y en verano (más o menos desde mediados de junio hasta mediados de septiembre). Al igual que no existe en la compañía un régimen de promoción, tampoco existe un régimen de movilidad funcional, así como de teletrabajo (aunque este a raíz de la pandemia es permitido).
- g) Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Desde el anterior Plan de Igualdad existe un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que en esta compañía no se ha activado nunca.
- h) Violencia de genero. No existen en la empresa medidas adicionales a la legislación vigente en relación con la violencia de genero.

- i) Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No existe en la compañía una regulación diferente a la marcada por la legislación vigente. Ocurre lo mismo con el sistema de excedencias.
- j) Retribuciones. La retribución salarial viene dada por la categoría profesional del convenio colectivo, salario adicional pactado, más los complementos de calidad y cantidad que a cada puesto corresponda.
- k) Prevención y Salud laboral. No se realizan evaluaciones de riesgos psicosociales, o de riesgos musculoesqueléticos, desde la perspectiva de género. Solo se realizan estas evaluaciones en los casos de riesgos específicos asociados al embarazo o lactancia y cuando se comunica esta situación a la empresa.
- l) Comunicación y sensibilización. La comunicación que realiza la empresa, tanto interna como externa, es realizada procurando utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas, si bien no existe un protocolo que lo regule, ni se ha dado formación al respecto.

3.8. Eiffage Infraestructuras Gestión y Desarrollo, S.L.

Eiffage Infraestructuras Gestión y Desarrollo, S.L., es la empresa se Grupo Eiffage con más porcentaje de empleo femenino con un 35,27%, frente a un 64,73 % de empleo masculino. Esto es debido a que en esta compañía es donde se concentran todos los servicios centrales o de Staff que es donde se concentra en el sector de la construcción el empleo femenino. En esta compañía no existe empleos de a pie de obra que es donde no existe prácticamente presencia femenina.

En cuanto a la edad en Eiffage Infraestructuras Gestión y Desarrollo, S.L. la población femenina es más joven que la masculina estando su media de edad por debajo de la de los hombres, pero en un entorno general de envejecimiento continuado de la plantilla, muy en la línea del sector de la construcción, Este sector tiene un grave problema de incorporación de personal joven (de hasta 30 años), al que no es ajeno Eiffage Infraestructuras Gestión y Desarrollo, S.L., y que se agrava aún más en el caso de las mujeres. Según el estudio de la Fundación Laboral de la Construcción “La población Joven y el Sector de la Construcción” “(...) actualmente la construcción no se define por ser un sector inclusivo. Teóricamente, la percepción mayoritaria es que en la construcción pueden trabajar perfectamente las mujeres, pero en la práctica, su presencia en el sector es muy limitada, así como la identificación que sienten hacia el mismo: las propias féminas afirman que el sector no es para ellas e, incluso, que es cosa de hombres. (...)”

La mayoría de las mujeres que trabajan en Eiffage Infraestructuras Gestión y Desarrollo, S.L. tienen un contrato indefinido, porcentaje muy similar al de los hombres (un 93,70% frente a un 97,45%), estando la contratación temporal un poco por encima la femenina (un 6,30 % frente a un 2,55%).

En cuanto a la jornada la mayoría de los trabajadores prestan sus servicios a jornada completa, siendo la jornada parcial muy poco utilizada (un 9,49% de la plantilla), pero de estas la gran mayoría son mujeres, el 76,44%, que ha aumentado en los últimos años. En cuanto a la reducción de jornada por cuidados de hijos es muy minoritaria 3 personas trabajadoras de los 7,2 con jornada parcial, todas ellas mujeres.

Prácticamente 8 de cada 10 mujeres que trabajan en Eiffage Infraestructuras Gestión y Desarrollo, S.L. tiene formación superior, muy en la línea del sector, y que indica que trabajan en áreas muy especializadas.

La opinión de la plantilla indica como punto fuerte la que se refiere la “Formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo”. En cuanto a las 3 peores respuestas que dan las mujeres son las referidas a La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres”, “La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación” y “Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) hoy tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto”, y que van en la línea de las medidas que se proponen : la equiparación salarial, la conciliación de la vida laboral, la equiparación salarial

y el acceso de las mujeres a todos los puestos de trabajo, sobre todo los directivos. Es en este tipo de posiciones donde más dificultad consideran que tienen las mujeres para trabajar o ser promocionadas.

- a) Clasificación profesional. Dado que Eiffage Infraestructuras Gestión y Desarrollo, S.L. se concentran los servicios centrales y por lo tanto tener una carga administrativa y técnica mucho mayor que otras empresas del grupo, hace que pueda tener muchos más puestos de trabajo con una presencia femenina mayor y por lo tanto que muchos de sus puestos estén feminizados. Estas posiciones son bastantes coincidentes con las que indica el sector, que menciona que se pueden considerar como ocupaciones feminizadas el personal de limpieza, asistentes administrativos, empleados administrativos con y sin atención al público, empleados contables y financieros y recepcionistas, indicando incluso de esta última que no existe presencia masculina en el sector, como de hecho ocurre con en Eiffage Infraestructuras Gestión y Desarrollo, S.L., donde todas ellas son mujeres. Asimismo, en los puestos de trabajo que se consideran equilibrados (ninguno de los dos géneros tiene más del 60% de presencia) son todos ellos de carácter administrativo o técnico.
- b) Infrarrepresentación femenina. La misma se produce en el acceso de las mujeres a puestos directivos. Ante la masculinización de la compañía, tanto el global de la plantilla como la dirección opinan que se debe a que “*el sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres*”, y que está en la línea de lo que indican los informes por la Fundación Laboral de la Construcción cuando afirman que “*la ausencia de mujeres trabajadoras en las mismas [las obras] intensifica la percepción de un lugar de trabajo marcadamente masculino (con los estereotipos que a su vez se asocian) y que retroalimentan esta situación llegando a afirmar textualmente que <<la obra no es trabajo de mujeres>>*”
- c) Proceso de selección y contratación. Son áreas que están muy poco reglamentadas y desarrolladas en la compañía. Aunque para los puestos de alta dirección siguen llegando más perfiles masculinos, en esta empresa se han ido seleccionando personas de ambos géneros, tanto para puestos directivos como para otros puestos ya feminizados o masculinizados. También influye porque en esta sociedad no disponemos de perfiles a pie de obra, de donde nos llegan candidaturas masculinas en mayor proporción frente a las mujeres.
- d) Formación y desarrollo. Por lo general y proporcionalmente las mujeres son formadas más que los hombres debido a que ellas ocupan puestos, como ya se ha mencionado, de mayor especialización. La formación que más se las imparte es la de “Formación de idiomas” (un 50%), seguida de “Formación en gestión y liderazgo” (un 30%) y de “Formación en PRL”, cubriendo entre las tres más del 90%.
- e) Promoción profesional. No existe ningún procedimiento ni regulación respecto de cómo realizarse, por lo que se realizan por libre designación de la empresa, tratándose en la mayoría de los casos de cambio de categoría de convenio, y suponiendo en muy pocos casos un cambio de nivel, no existiendo prácticamente diferencial entre hombres y mujeres.
- f) Condiciones de trabajo. No existe ninguna norma convencional o interna diferente para contratos temporales e indefinidos. En cuanto a la jornada u horario se está a lo que indica el convenio colectivo, existiendo para las oficinas jornada intensiva todos los viernes del año y en verano (más o menos desde mediados de junio hasta mediados de septiembre). Al igual que no existe en la compañía un régimen de promoción, tampoco existe un régimen de movilidad funcional, así como de teletrabajo (aunque este a raíz de la pandemia es permitido).
- g) Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Desde el anterior Plan de Igualdad existe un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que en esta compañía no se ha activado nunca.
- h) Violencia de genero. No existen en la empresa medidas adicionales a la legislación vigente en relación con la violencia de genero.

- i) Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No existe en la compañía una regulación diferente a la marcada por la legislación vigente. Ocurre lo mismo con el sistema de excedencias.
- j) Retribuciones. La retribución salarial viene dada por la categoría profesional del convenio colectivo, salario adicional pactado, más los complementos de calidad y cantidad que a cada puesto corresponda.
- k) Prevención y Salud laboral. No se realizan evaluaciones de riesgos psicosociales, o de riesgos musculoesqueléticos, desde la perspectiva de género. Solo se realizan estas evaluaciones en los casos de riesgos específicos asociados al embarazo o lactancia y cuando se comunica esta situación a la empresa.
- l) Comunicación y sensibilización. La comunicación que realiza la empresa, tanto interna como externa, es realizada procurando utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas, si bien no existe un protocolo que lo regule, ni se ha dado formación al respecto.

4. Informe de la auditoría retributiva

Para la realización de la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el "Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres", se han utilizado principalmente dos herramientas, ambas proporcionadas por el Ministerio de Igualdad:

- Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (Ministerio de Igualdad)
- Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género (Ministerio de Igualdad)

Tal y como establece el RD 902/2020 en su artículo 4, la obligación de igual retribución debe ser por puestos de igual valor. Para ello se ha realizado la valoración de los puestos de trabajo puesto por puesto, analizando para todos ellos, en atención a sus características propias en la organización, la concurrencia de cada uno de los factores y subfactores con acuerdo a la definición que se ofrece de estos la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (Ministerio de Igualdad). En cada puesto y por cada factor o subfactor, se ha seleccionado el nivel del factor aplicable al puesto de trabajo, que refleja la intensidad con la que concurre dicho factor en el puesto concreto, seleccionando el nivel que más se adecúe a las características del puesto de trabajo. Todos los factores contemplan un «nivel cero» que indica que el factor no es relevante para el puesto de trabajo analizado.

Finalmente, y conforme al nivel asignado se da al factor una puntuación, y una vez sumadas todas las puntuaciones de estos factores resulta el valor del puesto de trabajo que le dará su posición en una agrupación u otra. La puntuación de los niveles de cada factor o subfactor esta ponderada por la propia herramienta con el propósito de eliminar estereotipos de género y neutralizar la tradicional infravaloración de las cualidades que socialmente se consideran femeninas.

4.1. Eiffage Infraestructuras, S.A.U.

En el Total general, la diferencia de retribución es del 1,8% a favor del colectivo masculino, pero esta se debe sobre todo a la diferencia en el percibo de los complementos salariales con un diferencial del 32,2 % a favor del colectivo masculino. De hecho, si se tiene en cuenta únicamente el porcentaje del salario base este ligeramente favorable al colectivo femenino con un -0,9.

Este diferencial en los complementos salariales se debe en su gran mayoría a los complementos de cantidad (horas extraordinarias) ya que el colectivo femenino apenas hace horas extraordinarias al estar en áreas de Staff donde no son habituales, en comparación con el colectivo masculino en el que este complemento es

habitual, al tratarse de personal operario. Esto es debido a que la realización de horas extraordinarias es más habitual realizarlas en puestos de trabajo a pie de obra, puesto en los que la presencia femenina es prácticamente testimonial.

De esta manera se puede ver que el diferencial en cuanto a complementos salariales va creciendo según bajamos de agrupación, coincidiendo precisamente con aquellas agrupaciones en las que se concentran mayor número de puestos de trabajo a pie de obra. De este modo es la Agrupación 1 donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 14,7%, produciendo el mayor diferencial en los complementos salariales.

En resumen, del análisis que el registro salarial que se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo no muestra brechas salariales significativas.

4.2. Aglomerados los Serranos, S.A.U.

En Aglomerados Los Serranos, en el Total general, la diferencia de retribución es del 0,9% siendo mujeres el 9,7% de la plantilla analizada.

Es en la Agrupación 5 donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 18,4%, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 14,8% de las personas de esa subdivisión. Esto se debe a que en esta agrupación se engloban todos los puestos de jefatura (Jefe de Obra, Jefe de Obra Civil, Jefe de Administración,.....) donde la experiencia (mayor edad) y la antigüedad sean factores con mayor peso y que hacen que el salario se eleve mucho. Dado que precisamente la plantilla de los hombres no solo es superior, sino que además tiene una mayor edad y antigüedad, hace que su salario esté muy por encima, teniendo en cuenta además que 50% de las mujeres que hay en esta agrupación tienen menos de 3 años de antigüedad.

En resumen, del análisis que el registro salarial que se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo no muestra brechas salariales significativas.

4.3. Serrano Aznar Obras Publicas, S.L.U

En el Total general, la diferencia de retribución es del 8.2% a favor de los hombres, siendo mujeres tan solo el 3,1% de la plantilla (tan solo dos mujeres en toda la compañía).

Es en la Agrupación 5 donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 18,9%, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 7,7% de las personas de esa subdivisión. Esto se debe a que en esta agrupación se engloban todos los puestos de jefatura (Jefe de Obra, Jefe de Obra Civil, Jefe de Administración,.....) donde la experiencia (mayor edad) y la antigüedad sean factores con mayor peso y que hacen que el salario se eleve mucho. Dado que precisamente la plantilla de los hombres no solo es superior, sino que además tiene una mayor edad y antigüedad, hace que su salario esté muy por encima. De hecho, la edad media de los hombres ronda los 50 años mientras que la de la mujer ronda los 30, además de que esta último colectivo tiene menos de tres años de antigüedad.

En resumen, del análisis que el registro salarial que se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo no muestra brechas salariales significativas.

4.4. Faber Viam, S.L.

En el Total general, la diferencia de retribución es de un 46,4% siendo mujeres el 33,3% de la plantilla. Este gran diferencial se debe principalmente a dos factores:

- En primer lugar, a la baja tasa de muestreo que se está tomando, ya que estamos hablando de una plantilla de 3 trabajadores, dos hombres y una mujer.
- El diferencial se provoca porque de las tres personas trabajadoras de esta compañía uno de ellos pertenece al nivel de Directores perteneciendo al colectivo de los hombres, con un salario muy elevado dada su categoría. De hecho, si comparásemos exclusivamente los dos puestos de administración, donde hay un hombre y una mujer, el diferencial es incluso un poco positivo para la mujer.

La conjunción de estos dos factores explica la gran diferencia existente entre la retribución de hombres y de mujeres en esta compañía.

En resumen, del análisis que el registro salarial que se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo no muestra brechas salariales significativas.

4.5. E.I. Mobile Equipment, S.L.U.

En el Total general, la diferencia de retribución es del 36% siendo mujeres el 13,3% de la plantilla. Este gran diferencial se debe principalmente a dos factores:

- En primer lugar, a la baja tasa de muestreo que se está cogiendo respecto a las mujeres, ya que aunque a los efectos de este estudio se contabilicen de 2 mujeres por el efecto de la extrapolación a todo el año, frente a 13 hombres, realmente su presencia durante el año del estudio (2022) ha sido mínima, un 0,3 de un total de 11,1 trabajadores, como se vio en el informe diagnóstico.
- Como se ha visto la principal actividad de EIME es prestar sus servicios en el extranjero, donde los trabajadores que se desplazan tienen lógicamente una serie de pluses por desplazamiento que no tienen cuando prestan sus servicios en España, siendo que las pocas mujeres que trabajaron durante el periodo de estudio lo hicieron en España y por lo tanto no percibieron estos pluses.

La unión de estos dos factores explica la gran diferencia existente entre la retribución de hombres y de mujeres, y que se va a ver en todas y cada una de las comparativas que se realizan en este estudio.

En resumen, del análisis que el registro salarial que se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo no muestra brechas salariales significativas.

4.6. Masfalt, S.A.

En el Total general, la diferencia de retribución es del 1,8% siendo mujeres el 10,9% de la plantilla.

Es en la Agrupación 5 donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 12,8%, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 14,3% de las personas de esa subdivisión (seis hombres y una sola una mujer). Esto se debe a que en esta agrupación se engloban todos los puestos de jefatura (Jefe de Obra, Jefe de Obra Civil, Jefe de Administración,.....). A este respecto se da la circunstancia de que en esta agrupación todos los hombres tienen puestos de jefatura de producción (Jefe de Obra Civil, Jefe de Producción de Obra Civil, Jefe COEX, Jefe Explotación Conservación), mientras que la única mujer ostenta un puesto de administración (Jefe de Administración). Al estar, como norma general, los puestos de jefatura de obra mejor retribuidos que los de administración, esto hace que se produzca el diferencial.

En resumen, del análisis que el registro salarial que se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo no muestra brechas salariales significativas.

4.7. Obras y Servicios Sgasa, S.A. (Actualmente “Fresar Infraestructuras, S.A.”)

En el Total general, la diferencia de retribución es del 9 % favorable al colectivo femenino, siendo mujeres el 50% de la plantilla. En todo caso entendemos que este resultado no es significativo al no existir población suficiente para realizar un análisis comparativo, y dado que tan solo se analiza dos trabajadores de dos áreas muy diferenciadas, administración y trabajos a pie de obra.

En resumen, del análisis que el registro salarial que se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo no muestra brechas salariales significativas.

4.8. Eiffage Infraestructuras Gestión y Desarrollo, S.L.

En el Total general, la diferencia de retribución es del 36,2% siendo mujeres el 35,4% de la plantilla. Esto se debe a que es en esta compañía donde se concentra toda la dirección general de la compañía (agrupaciones 8 y 7) con los salarios más elevados y donde precisamente, y como ya se vio en el informe diagnóstico, la presencia de la mujer es mínima.

En aquellas agrupaciones donde se puede comparar, al tener presencia masculina y femenina, vemos que es en la Agrupación 5 donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 11%, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 33,33% de las personas de esa subdivisión. Esto se debe a que en esta agrupación las mujeres ocupan posiciones de más reciente creación, con mucha menos antigüedad y menos responsabilidades, y por lo tanto sus salarios estén menos consolidados que el de los hombres. De esta manera la antigüedad media en esta agrupación de los hombres supera los 12 años y el de las mujeres ronda los 2 años de antigüedad. De igual manera en la agrupación 4, ocurre lo mismo, ya que las mujeres, en cada uno de los puestos de esta, son de más reciente incorporación. Respecto del variable se produce un efecto similar, ya que al tener más antigüedad – responsabilidades los hombres, sus variables por objetivos también son más elevados.

En resumen, del análisis que el registro salarial que se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo no muestra brechas salariales significativas.

5. Objetivos generales del plan de Igualdad

Este Plan de Igualdad será una herramienta más para impulsar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tanto en oportunidades y resultados, como en trato, así como para detectar y eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Por otro lado, este Plan de Igualdad refleja el compromiso de la dirección con la igualdad, da continuidad al trabajo realizado en los últimos años y da cumplimiento a la normativa vigente en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores, y para, asimismo, prevenir cualquier eventual situación de discriminación por razón de sexo en la plantilla.

Como objetivos generales que definen y se pretenden alcanzar con la aplicación del presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- Garantizar el principio de igualdad de trato, aplicando la perspectiva de género en el acceso, desempeño de la actividad laboral y desarrollo profesional a todos los niveles y en todas las etapas de la carrera profesional.

- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, consolidando un entorno favorable al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y evitar cualquier tipo de discriminación o trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad y la lactancia.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Promover dentro de la empresa una cultura igualitaria a través de la difusión de los valores de la igualdad de género y de la no discriminación de ninguna persona.
- Consolidar los métodos y usos de una comunicación interna y externa inclusiva, no sexista y no discriminatoria, difundiendo una imagen de la empresa en la que existe un respeto a mujeres y hombres y a la igualdad de oportunidades.
- Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y asegurar un cauce para el tratamiento de las denuncias y reclamaciones al objeto de erradicar cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

6. Definiciones

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.(Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

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. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

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, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso 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. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo 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. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleven a cabo en realidad sean equivalentes. Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación de la empresa a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley3/2007).

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.(Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

Familiares dependientes o menores

Siempre que en alguna medida se haga referencia a “menores”, se refiere a menores de 12 años, excepto en las cuestiones reguladas por ley para menores de 18 años. Las medidas que se refieran a menores dependientes se refieren a lo regulado en la Ley de Dependencia. En las medidas que se haga referencia a familiares dependientes se entienden familiares de primer grado, salvo que en la medida se especifique grado diferente.

Discapacidad

Aquellas personas que tienen un certificado de discapacidad en vigor que acredita un grado igual o superior al 33% emitido por el organismo competente.

Pareja de hecho

Se refiere a aquellas parejas de hecho debidamente inscritas en el registro público correspondiente.

Condición debidamente acreditada:

- **Víctima de violencia de Género:** 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.

- **Víctima de violencia sexual:** 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.

- **Familiar dependiente:** Certificado de dependencia en vigor emitido por el organismo territorial competente y resolución determinando el grado de esta.

7. Medidas aprobadas, indicadores, plazo de ejecución, responsable y prioridad.

Las medidas contempladas en el presente Plan constituyen una garantía de mínimos, por lo que en caso de que el convenio colectivo de aplicación o acuerdos colectivos recojan condiciones o medidas más favorables, resultarán estas de aplicación.

7.1. Procesos de selección y contratación.

OBJETIVO	1. Asegurar que los procesos de acceso, selección y contratación en la empresa no contienen elementos discriminatorios y que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades basados en criterios objetivos y transparentes.
-----------------	--

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 1.1: Realización de un procedimiento de selección y contratación común a toda la empresa y orientado a la igualdad de género. Asegurar que las competencias y requisitos solicitados en las ofertas de empleo son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible requisitos que suponen una barrera a la presentación de candidaturas femeninas, por ejemplo, requisitos como la experiencia o aquellos como estado civil, número de hijos etc....y competencias como la fuerza física, flexibilidad, amplia disponibilidad, buena presencia etc....). Análisis aleatorio de al menos 10% de ofertas, siendo al menos la mitad de las analizadas de puestos de operario/a (para poder acceder a toda la información de la oferta y sus requisitos concretos).	Presentación del procedimiento. Análisis aleatorios realizados.	Realizado antes del 30/09/2024	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	ALTA
Medida 1.2: Participación más activa en los procesos de selección del departamento de Formación, Selección y Desarrollo, con personal formado en materia de igualdad que garantice que los procesos se realizan sin sesgos de género.	Nº de procesos de selección en los que ha participado el departamento y su resultado.	A partir del 30/09/2024	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA
Medida 1.3: Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección y contratación.	Nº de personas a las que se ha sensibilizado o formado.	Todos formados antes del 31/12/2024	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	ALTA
Medida 1.4: En las ofertas de empleo se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Ofertas de empleo realizadas en el periodo	Aplicación inmediata y durante toda la vigencia del PI	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA

Medida 1.5: Seguir realizando las entrevistas atendiendo exclusivamente a cuestiones curriculares, omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas no relevantes para el proceso de selección.	Detectar las posibles irregularidades o quejas que se produzcan a este respecto.	Aplicación inmediata y durante toda la vigencia del PI	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA
---	--	--	---	-------

OBJETIVO 2. Incentivar en las ofertas de empleo la presentación de candidaturas femeninas que faciliten la incorporación de la mujer

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 2.1: Fomentar el acceso en el proceso de selección de al menos una mujer en aquellos puestos ofertados donde no hay representación femenina.	Número de candidaturas presentadas de mujeres y hombres, y nº final de trabajadores contratados desagregado por sexo. Se recogerán aquellos impedimentos que se encuentran durante el proceso de selección para la incorporación de mujeres a determinados puestos o categorías profesionales.	Aplicación inmediata y durante toda la vigencia del PI	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	ALTA
Medida 2.2: A igualdad de condiciones de idoneidad y competencias, se optará por la candidatura femenina en las vacantes a puestos masculinizados.	Nº de casos en los que se ha aplicado esta medida.	Aplicación inmediata y durante toda la vigencia del PI	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	ALTA
Medida 2.3: Establecer acuerdos con entidades formativas para captar mujeres que quieran ocupar puestos masculinizados en la empresa, recibiendo currículums para que puedan ser tenidos en cuenta antes de cerrar los procesos de selección. Incluir en el procedimiento de selección en puestos con infrarrepresentación femenina la obligación de ponerse en contacto con entidades colaboradoras (FLC, escuelas de formación, ...) para solicitar CV, y obtener respuesta de las mismas.	Número de acuerdos y número de CV de mujeres recibidos a través de empresas colaboradoras	Aplicación a lo largo del año 2024	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA

OBJETIVO 3. Eliminar el lenguaje e imágenes sexistas en la compañía y evitar los sesgos de género en los procesos de selección.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 3.1: Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo en la compañía.	Seguimiento y comprobación periódica de que las ofertas de empleo estén redactadas en un lenguaje inclusivo e incluyan el compromiso de la empresa con la igualdad.	Aplicación inmediata y durante toda la vigencia del PI	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	ALTA
Medida 3.2: Comprobación periódica de que las ofertas de empleo estén redactadas en un lenguaje inclusivo y no sexista eliminando estereotipos de género y animando a participar a mujeres.	Informe de las ofertas realizadas respecto al lenguaje y requisitos.	Comprobación periódica cada 6 meses	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA

7.2. Formación.

OBJETIVO 1. Fomentar el conocimiento de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la compañía.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 1.1 : Sensibilizar y formar en igualdad, especialmente a los responsables de selección, contratación, promoción, formación y a aquellas personas que tienen mando sobre otras, de la importancia de la participación en estos cursos de igualdad de trato y oportunidades.	Nº de tipo de actividad y participantes en acciones de sensibilización y formación	Tener a todos formados antes del 31/12/2025	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	ALTA
Medida 1.2 : Realizar cursos de igualdad de trato y oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido a toda la plantilla.	Nº de tipo de actividad y participantes en acciones de sensibilización y formación	Tener a todos formados antes del 31/12/2026	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	ALTA
Medida 1.3 : Facilitar el acceso a la formación a las personas con reducción de jornada, e informar de la actividad formativa a aquellas personas que se reincorporan después de una excedencia	Datos de formación en función de los derechos de conciliación.	Aplicación inmediata y durante toda la vigencia del PI	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	ALTA
Medida 1.4 : Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos desde la perspectiva de género.	Número de contenidos formativos modificados.	Inicio desde el 01/01/2025	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA

OBJETIVO 2. Fomentar la formación de mujeres que les permita acceder a puestos de responsabilidad o a áreas donde estén infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 2.1: Establecer acciones formativas, dentro del plan de formación que faciliten el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.	Plan de formación de cada año.	Inicio primer trimestre 2024	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	ALTA
Medida 2.2: Realizar un seguimiento de los programas de detección de talento, mentoring o sustitución que estén activos en todas las empresas afectadas por el plan de igualdad, así como de los programas de promoción o habilidades directivas.	Seguimiento de los programas formativos para incorporar y promocionar a mujeres y su impacto.	Inicio a partir del 30/06/2024	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA
Medida 2.3: Facilitar el acceso de la mujer a cursos específicos para alcanzar una mayor presencia de mujeres en puestos de trabajo donde no tengan presencia o estén infrarrepresentadas. Dicha formación podrá ser tanto externa como interna. Activar un programa de formación dual específica para mujeres en puestos operacionales.	Nº de participantes en acciones formativas desagregadas por sexo, materias impartidas, jornadas y horas destinadas a la formación.	Aplicación a lo largo del año 2024	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA
Medida 2.4: Establecer acuerdos con entidades formativas para incentivar a las mujeres a formarse en puestos de trabajo que históricamente han estado ocupados por hombres o campañas de atracción del talento sin diferencia de género. Se reservarán cuotas en estas formaciones para mujeres, en caso de no cubrirse se abrirán al resto de la plantilla.	Acuerdos con estas entidades	Aplicación a lo largo del año 2024	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA
Medida 2.5: Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional).	Revisión de criterios y posibilidades establecidas para que la trabajadora pueda realizar itinerarios formativos diferentes.	A lo largo del año 2025	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA

Medida 2.6: Las formaciones presenciales, semipresenciales, mixta y on line se realizarán dentro del horario laboral, en las formaciones on line se especificará que dicha formación se desarrollará durante la jornada de trabajo.	Desarrollo de este punto en el Plan de Formación.	Aplicación inmediata y durante toda la vigencia del PI	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA
---	---	--	---	-------

7.3. Promoción profesional.

OBJETIVO 1. Existencia de igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional, garantizando que la conciliación personal y familiar no sea un impedimento para la promoción profesional.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 1.1: Desarrollo de un procedimiento común de comunicación de vacantes para toda la compañía, con la participación del dpto. de Formación, Selección y Desarrollo, que permita la participación objetiva de toda la plantilla.	Presentación del procedimiento	Antes el 30/06/2024	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	ALTA
Medida 1.2: En aquellas vacantes a cubrir por promoción profesional interna y en igualdad de condiciones, siempre que cumplan el perfil requerido para el puesto, se optará por candidaturas femeninas en aquellas posiciones donde se hallen infrarrepresentadas.	Estadística anual desagregada por sexo de las solicitudes de movilidad interna y porcentajes de las solicitudes aceptadas. Nº de promociones realizadas segregadas por sexo indicando procedencia y puesto de destino.	Aplicación inmediata y durante toda la vigencia del PI	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA
Medida 1.3: Establecer programas de promoción enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a aquellas vacantes que puedan surgir en puestos mayor importancia dentro de la compañía.	Nº y porcentaje de trabajadoras y trabajadores participantes en acciones de formación u otros programas para la promoción.	A partir del 30/06/2024	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA

OBJETIVO 2. Garantizar que la conciliación personal y familiar no sea un impedimento para la promoción profesional.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 2.1: Establecer los criterios claros y objetivos para evitar los sesgos de género o que la conciliación personal y familiar no sea un impedimento para la misma.	Nº de promociones a las que han optado trabajadores con responsabilidad familiar, y cuantos han promocionado, desagregado por género.	Antes el 30/06/2024	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA
Medida 2.2: Monitorizar los procesos de promoción para detectar si en alguno de ellos la conciliación de la vida personal y familiar ha resultado ser un impedimento, recabando información al respecto.	Resultados de la monitorización de las promociones y la posible información recabada.	Aplicación inmediata y durante toda la vigencia del PI	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	ALTA

7.4. Condiciones de trabajo.

OBJETIVO Ordenación del tiempo de trabajo.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 1.1: Elaborar una política común a toda la compañía para la efectiva aplicación del Teletrabajo en aquellos centros de trabajo donde este sea posible. Conforme a la legislación vigente se podrá solicitar Teletrabajo siendo el máximo de días de trabajo a distancia de 4 días a la semana y 1 día de carácter presencial a la semana, pudiendo llegarse a diferentes acuerdos entre el trabajador y la empresa.	Políticas y criterios elaborados. Nº de solicitudes realizadas, con su aceptación o no.	Antes del 31/01/2024	RRHH	ALTA
Medida 1.2: Elaborar los criterios de utilización de los dispositivos digitales y definir una política de desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.	Políticas y criterios elaborados.	Antes del 31/12/2024	RRHH	ALTA
Medida 1.3: En aquellos centros donde sea posible y siempre que no afecte a la actividad productiva, establecer un horario flexible de entrada y salida, al menos de una hora, de tal manera que sea posible entrar o salir una hora antes o después del horario habitual del centro de trabajo, alargando o reduciendo en cada caso la hora de finalización de la jornada. Este horario se aplicaría también a la hora de la comida cuando la jornada sea partida.	Nº de centros donde se han aplicado y número de personas que se han acogido a las mismas.	Implantación progresiva a partir del 31/01/2024, implementado totalmente antes del 30/06/2024	RRHH	ALTA
Medida 1.4: Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Comunicaciones realizadas a la plantilla a tiempo parcial.	Procedimiento puesto en marcha antes del 31/03/2024	RRHH - Selección de Personal	ALTA
Medida 1.5: Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona perteneciente al sexo con mayor número de contrataciones a tiempo parcial.	Nº de vacantes cubiertas a tiempo completo.	Procedimiento puesto en marcha antes del 31/03/2024	RRHH	ALTA
Medida 1.6: Realizar un seguimiento del equilibrio por sexo de las condiciones laborales, y especialmente en las contrataciones temporales y a tiempo parcial, y de las subrogaciones.	Transformaciones de contratos de temporales a Indefinido. Transformaciones de contratos de tiempo parcial a tiempo completo. Nº de incorporaciones, por puesto, por subrogación o no, tipo de contrato, tipo de jornada.	Cada seis meses (presentar los resultados en la Comisión de Seguimiento)	RRHH	ALTA

7.5. Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

OBJETIVO Realizar acciones de divulgación y sensibilización a toda la plantilla sobre la existencia del Protocolo de actuación de acoso sexual y por razón de sexo (Punto 10 del presente Plan de Igualdad) y de sus consecuencias.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
---------	-------------	-----------------	-------------	-----------

Medida 1: Realizar acciones de divulgación y sensibilización a toda la plantilla sobre la existencia del Protocolo y de su aplicación, de forma que todas las empleadas y empleados conozcan su contenido y los canales de denuncia existentes.	Información acerca de la difusión del Plan y medios utilizados para ello. Número de denuncias tramitadas, resultado de las mismas y medidas sancionadoras, preventivas o correctoras adoptadas (incluidas, en su caso las medidas cautelares)	Inmediato (primeros tres meses de aplicación del PI)	Comunicación	ALTA
Medida 2: Información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la Empresa, y sobre las conductas que no se admiten.	Nº de programas de formación / información realizados.	Durante toda la vigencia del PI	RRHH - Comunicación	ALTA
Medida 3: Realizar acciones de sensibilización de refuerzo en aquellos centros donde se haya producido algún caso.	Acciones realizadas	Cada vez que se produzca algún caso.	RRHH	ALTA
Medida 4: Coordinación de protocolos con empresas externas de igual forma que se realiza en PRL.	Procedimiento de coordinación	Durante toda la vigencia del PI	RRHH	ALTA

7.6. Infrarrepresentación femenina.

OBJETIVOS Facilitar la presencia femenina en los distintos puestos y grupos profesionales, sobre todo en aquellos con infrarrepresentación y en especial en puestos directivos.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 1. Fomentar el acceso en el proceso de selección de al menos una mujer en aquellos puestos ofertados donde no hay representación femenina. (Medida 2.1: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN)	Número de candidaturas presentadas de mujeres y hombres, y nº final de trabajadores contratados desagregado por sexo. Se recogerán aquellos impedimentos que se encuentran durante el proceso de selección para la incorporación de mujeres a determinados puestos o categorías profesionales. (Indicadores PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN)	Aplicación inmediata y durante toda la vigencia del PI	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	ALTA
Medida 2: A igualdad de condiciones de idoneidad y competencias, se optará por la candidatura femenina en las vacantes a puestos masculinizados. (Medida 2.2: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN)	Nº de casos en los que se ha aplicado esta medida. (Indicadores PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN)	Aplicación inmediata y durante toda la vigencia del PI	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA
Medida 3: Establecer acuerdos con entidades formativas para captar mujeres que quieran ocupar puestos masculinizados en la empresa, recibiendo currículums para que puedan ser tenidos en cuenta antes de cerrar los procesos de selección. Incluir en el procedimiento de selección en puestos con infrarrepresentación femenina la obligación de ponerse en contacto con entidades colaboradoras (FLC, escuelas de formación, ...) para solicitar CV, y obtener respuesta de las mismas. (Medida 2.3: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN)	Número de acuerdos y número de CV de mujeres recibidos a través de empresas colaboradoras (Indicadores PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN)	Aplicación a lo largo del año 2024	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	ALTA

Medida 4: Establecer acciones formativas, dentro del plan de formación que faciliten el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad. (Medida 2.1 FORMACIÓN)	Plan de formación de cada año. (Indicadores FORMACION)	Inicio primer trimestre 2024	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	ALTA
Medida 5: Realizar un seguimiento de los programas de detección de talento, mentoring o sustitución que estén activos en todas las empresas afectadas por el plan de igualdad, así como de los programas de promoción o habilidades directivas. (Medida 2.2 FORMACIÓN)	Seguimiento de los programas formativos para incorporar y promocionar a mujeres y su impacto. (Indicadores FORMACION)	Inicio a partir del 30/06/2024	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA
Medida 6: Facilitar el acceso de la mujer a cursos específicos para alcanzar una mayor presencia de mujeres en puestos de trabajo donde no tengan presencia o estén infrarrepresentadas. Dicha formación podrá ser tanto externa como interna. Activar un programa de formación dual específica para mujeres en puestos operacionales. (Medida 2.3 FORMACIÓN)	Nº de participantes en acciones formativas desagregadas por sexo, materias impartidas, jornadas y horas destinadas a la formación. (Indicadores FORMACION)	Aplicación a lo largo del año 2024	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA
Medida 7: Establecer acuerdos con entidades formativas para incentivar a las mujeres a formarse en puestos de trabajo que históricamente han estado ocupados por hombres o campañas de atracción del talento sin diferencia de género. Se reservarán cuotas en estas formaciones para mujeres, en caso de no cubrirse se abrirán al resto de la plantilla. (Medida 2.4 FORMACIÓN)	Acuerdos con estas entidades (Indicadores FORMACION)	Aplicación a lo largo del año 2024	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA
Medida 8: Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional). (Medida 2.5 FORMACIÓN)	Revisión de criterios y posibilidades establecidas para que la trabajadora pueda realizar itinerarios formativos diferentes. (Indicadores FORMACION)	A lo largo del año 2025	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	MEDIA
Medida 9. En aquellas vacantes a cubrir por promoción profesional interna y en igualdad de condiciones, siempre que cumplan el perfil requerido para el puesto, se optará por candidaturas femeninas en aquellas posiciones donde se hallen infrarrepresentadas. (Medida 1.2. PROMOCION PROFESIONAL)	Nº de promociones realizadas segregadas por sexo indicando procedencia y puesto de destino. (Indicadores PROMOCIÓN PROFESIONAL)	Aplicación inmediata y durante toda la vigencia del PI	Dpto. Formación, Selección y Desarrollo	ALTA

7.7. Violencia de género.

OBJETIVO 1. Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que la plantilla la conozcan y la empresa las aplique.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 1.1: Aplicación de las medidas establecidas en Protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de género y garantía integral de la libertad sexual, reflejado en el punto undécimo del presente Plan de Igualdad	Nº de trabajadoras acogidas a cada una de las medidas establecidas en dicho protocolo.	Inmediato y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	ALTA

OBJETIVO 2. Informar, sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 2.1: sensibilizar a toda la plantilla en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campañas realizadas.	Campaña anual	Departamento Comunicación.	MEDIA
Medida 2.2: establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Colaboraciones realizadas.	Durante el año 2025	RRHH	MEDIA
Medida 2.3: informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Medios y campañas de información realizadas.	Inmediata y durante la vigencia del P.I.	Departamento Comunicación.	ALTA
Medida 2.4: difundir el Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo, y sobre violencia de género.	Medios y campaña de difusión del Protocolo contra la violencia de género.	Inmediata y durante la vigencia del P.I.	Departamento Comunicación.	ALTA

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

OBJETIVOS 1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 1.1. La realización y difusión mediante un folleto informativo de los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007, ET y las disponibles en la Empresa que mejore la legislación vigente.	Campañas de información y divulgación en materia de corresponsabilidad.	Campaña de difusión anual, siendo la primera en el primer trimestre de 2024	RRHH - Comunicación	ALTA
Medida 1.2: Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas. Incidencias respecto de las medidas de corresponsabilidad implantadas en la empresa.	Durante toda la vigencia del P.I.	RRHH	MEDIA

OBJETIVOS 2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 2.1: Posibilitar la adaptación de la jornada sin reducirla para aquellas trabajadoras/as que tengan personas a su cargo, en aquellos puestos donde esto sea posible (menores de doce años o personas con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida).	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Inmediata y durante toda la vigencia del P.I.	RRHH	MEDIA
Medida 2.2: Posibilitar mediante la negociación con los representantes de los trabajadores de cada uno de los centros, y siempre que no afecte a la actividad productiva, que la elaboración de los calendarios laborales se adapte lo más posible a los calendarios escolares para facilitar el cuidado de los menores a cargo.	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Cada uno de los calendarios de cada año de aplicación del P.I.	RRHH	MEDIA

Medida 2.3: Considerar causa justificada para el disfrute de una licencia no retribuida de un máximo de 30 días, el fallecimiento, enfermedad grave con hospitalización o muy grave (con o sin hospitalización) de descendiente de 1º grado, cónyuges, parejas de hecho, así como de menores a cargo del trabajador/a, siempre que sea debidamente acreditado.	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Inmediata y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	MEDIA
Medida 2.4: Las personas trabajadoras podrán ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable necesario : - En caso de asistencia al médico de urgencias de descendientes o ascendientes de primer y segundo grado a cargo del trabajador/a, y personas convivientes. Las horas de cada una de dichas ausencias que coincidan con la jornada laboral se consideraran como permiso retribuido, con un máximo de 4 días al año. - Para acompañar a consulta médica a descendientes menores o familiares dependientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, así como a personas convivientes, cuando la cita médica sea dentro del horario laboral, debiendo preavisarse con 48 horas de antelación (salvo imposibilidad manifiesta). Las 3 primeras horas de cada una de dichas ausencias que coincidan con la jornada laboral se consideraran como permiso retribuido, siendo el resto no retribuidas. El tiempo no retribuido podrá ser recuperado a voluntad de la persona trabajadora previo consenso con su responsable. Estas ausencias solo podrán llevarse a cabo un máximo de 4 días al año. En ambos supuestos se deberá aportar justificante médico de dicho acompañamiento.	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Inmediata y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	MEDIA
Medida 2.5. Considerar causa justificada para el disfrute de una licencia retribuida de 2 horas para la asistencia a las tutorías de cada hijo/hija. Esta licencia solo se podrá disfrutar una vez al año por cada uno de los hijos a cargo.	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Inmediata y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	MEDIA
Medida 2.6: Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para someterse a tratamientos de reproducción asistida, sin pérdida de su retribución, previo aviso y posterior justificación.	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Inmediata y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	MEDIA
Medida 2.7: Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. Igual preferencia para fijar la fecha de disfrute de las vacaciones, tendrán las personas trabajadoras que tengan personas a su cargo con alguna de las enfermedades graves definidas en el RD 1148/2011.	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Inmediata y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	MEDIA
Medida 2.8: En caso de existir vacante, se procurará atender las solicitudes de movilidad geográfica voluntaria, que tengan por objeto atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, u otras situaciones para padres o madres separadas/divorciados y/o tutores legales, cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores.	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Inmediata y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	MEDIA
Medida 2.9: En los supuestos de hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (o el permiso mejorado que en su caso contemple el convenio que resulte de aplicación); a elección de la persona trabajadora, podrá ser disfrutado dicho permiso, inmediatamente después del hecho causante, o dentro de los 15 días naturales siguientes al mismo, mientras subsista la situación de hospitalización no ambulatoria y previa justificación.	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Inmediata y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	MEDIA

Medida 2.10: La acumulación del permiso de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días laborables, salvo mejora en el convenio de aplicación.	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Inmediata y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	MEDIA
Medida 2.11: Respecto del permiso de lactancia, cuando la persona trabajadora no opte por la modalidad de acumulación de dicho permiso en jornadas completas, se ampliará la duración del derecho previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que se disfrute el mismo hasta que el lactante cumpla los doce meses de edad, sin pérdida de retribución	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Inmediata y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	MEDIA
Medida 2.12: Mejorar la ley con respecto a la flexibilidad del permiso matrimonial o por inscripción de pareja de hecho, pudiendo disfrutar de los días correspondientes dentro de los seis meses siguientes durante un período máximo de un año. Si se solicitase el disfrute en otra fecha distinta a la consecutiva del hecho causante (matrimonio o inscripción como pareja de hecho), esta deberá de consensuarse entre trabajador/a y empresa.	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Inmediata y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	MEDIA
Medida 2.13: Garantizar un permiso retribuido de cinco días laborables para las gestiones previas a las adopciones internacionales.	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Inmediata y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	MEDIA
Medida 2.14: Se aumenta en 6 meses el tiempo de excedencia que se puede solicitar para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción o en los supuestos, de guarda con fines de adopción o de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, como para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Asimismo, se aumenta también en 6 meses el derecho a la reserva de su puesto de trabajo.	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Inmediata y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	MEDIA
Medida 2.15: Establecer la posibilidad de una excedencia de un máximo de tres meses, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, para las personas en trámites de adopción internacional, y de hasta dos meses en los casos de adopciones nacionales o acogimiento familiar, siempre y cuando exista un preaviso de al menos un mes de antelación.	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Inmediata y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	MEDIA
Medida 2.16: Excedencia en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, con reserva de puesto de trabajo, con una duración máxima de 2 meses desde el hecho causante.	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Inmediata y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	MEDIA
Medida 2.17: Vigilar que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales, económicas y psicosociales.	Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.	Inmediata y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	MEDIA
Medida 2.18: Implementar y desarrollar los derechos del RD Ley 5/2023, de 28 de junio, en lo relativo a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, consensuados con la RLPT.	Información respecto a los derechos del RD Ley 5/2023 aplicados en la empresa desagregadas por sexo.	Desarrollo durante el año 2024	RRHH	MEDIA
Medida 2.19: Posibilitar el Teletrabajo para aquellos trabajadores/as que tengan personas a su cargo, en aquellos puestos donde esto sea posible (menores de doce años o personas con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida).	Solicitudes de teletrabajo de trabajadores/as con personas a cargo que han sido aceptadas/denegadas	Inmediata y durante toda la vigencia del PI.	RRHH	MEDIA

7.9. Seguridad y salud laboral.

OBJETIVO Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la empresa, para mejorar la protección de la salud de trabajadoras y trabajadores.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 1: Evaluación de puestos de trabajo incluyendo la perspectiva de género, diferenciando el riesgo para una y otro y haciendo hincapié en las trabajadoras embarazadas o realizando la lactancia materna.	Nº de puestos evaluadas con perspectiva de género, y diferencias detectadas.	Realizado antes del 31/12/2024	Departamento de PRL	ALTA
Medida 2: valoración de puestos de trabajo anual incluyendo la evaluación de riesgos psicosociales, y profundizar en la prevención de los riesgos asociados a los puestos de trabajo de oficinas, donde existe mayor presencia femenina. En estas evaluaciones se incluirán preguntas relativas al acoso sexual y por razón de sexo y violencia sexual.	Nº de puestos de trabajo que cuentan con evaluación de riesgos psicosociales según tipo de puesto, número de mujeres y hombres que los ocupan y porcentaje sobre el total de puestos.	Realizado antes del 30/09/2024	Departamento de PRL	MEDIA
Medida 3: establecer un procedimiento para que desde el momento en el que una mujer esté embarazada se la informe acerca de la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia, para todas las trabajadoras de la corporación, adaptando la información a la naturaleza del desempeño del trabajo. Asimismo, este protocolo garantizará la eliminación del riesgo o la adaptación del puesto de trabajo, y en caso de que ello no fuese posible, la reubicación en otro puesto de trabajo.	Procedimiento realizado y número de mujeres que se han acogido al mismo. Nº de mujeres embarazadas y, en su caso, medidas correctoras realizadas.	Realizado antes del 31/12/2023	Departamento de PRL	ALTA

7.10. Comunicación y sensibilización.

OBJETIVO 1. Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto al lenguaje no sexista y fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones corporativas.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 1.1: Elaborar y difundir una Guía de lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas, así como su difusión en toda la Empresa y aplicación obligatoria, en especial entre el personal de dirección y mandos intermedios, y en general a todo el personal con personal a su cargo.	Guía de lenguaje inclusivo y nº de persona que reciben la Guía por sexo.	Realizada antes del 30/06/2024	Departamento de Comunicación	ALTA
Medida 1.2: Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación en la Empresa en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo.	Documentos, imágenes, web, redes sociales, en los que se fomenta la Igualdad de Género.	Formados antes del 30/06/2024	Departamento de Comunicación	MEDIA
Medida 1.3: Poner en marcha mecanismos para la revisión y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	Lenguaje e imágenes en las que se ha detectado lenguaje o imágenes sexistas corregidos.	Revisiones cada seis meses.	Departamento de Comunicación	MEDIA

OBJETIVO 2. Visibilización del Plan de igualdad y las medidas que se han adoptado, para que toda la plantilla las conozca y pongan en uso las mismas.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
---------	-------------	-----------------	-------------	-----------

Medida 2.1: Potenciar el acceso directo al plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, guía de protección y ayuda a las trabajadoras víctimas de violencia de género, sus contenidos, resultados y evolución.	Seguimiento contenido del acceso al Plan de Igualdad en la Intranet.	Inmediato y durante toda la vigencia del PI	Departamento de Comunicación	ALTA
Medida 2.2: Realizar campañas o iniciativas propias para potenciar el Plan de igualdad y visibilizar la Igualdad de Género.	Nº de campañas o iniciativas realizadas	Inmediato al menos dos campañas al año.	Departamento de Comunicación	MEDIA
Medida 2.3: Elaborar folletos informativos que recojan las medidas en igualdad.	Folletos realizados	Elaborados antes del 31/12/2023	Departamento de Comunicación	ALTA
Medida 2.4: Realizar una nueva encuesta intermedia y final sobre las materias contenidas en el plan de igualdad.	Encuesta realizada y sus resultados	En febrero de 2026, y la final en julio de 2027.	Departamento de Comunicación	MEDIA

7.11. Relación de la empresa con su entorno.

OBJETIVO Establecer la igualdad en la empresa como factor de competitividad. Convertirnos en el referente del sector en materia de Igualdad de género.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 1: Identificarnos y ponerlos en valor ante nuestros clientes como empresa comprometida en la Igualdad de género.	Nº de clientes o contratos que se han conseguido, en los que el Plan de Igualdad ha sido relevante como factor de competitividad. Nº de proveedores con los que se trabaja con plan de igualdad, o cualquier otro distintivo en materia de Igualdad de género.	Inmediato y durante la vigencia del PI	RRHH	MEDIA
Medida 2: Solicitar a todos los proveedores el Plan de Igualdad, priorizando la contratación de aquellos que dispongan del mismo.	Nº de proveedores que se han contratado con Plan de Igualdad	A lo largo del año 2026	Departamento de compras	MEDIA
Medida 3: En los folletos publicitarios, anuncios, web poner en valor, identificarnos como empresa comprometida con la Igualdad de Género.	Folletos, anuncios, Etc.	Inmediato y durante la vigencia del PI	Departamento de Comunicación	MEDIA

7.12. Retribuciones.

OBJETIVO Asegurar la equidad interna de la política retributiva y de beneficios sociales, así como certificar la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
---------	-------------	-----------------	-------------	-----------

Medida 1.1: Comprobación en las reuniones de seguimiento del plan de igualdad la equidad de la política retributiva de la compañía, tanto en retribución fija como en variable. Comprobación en las reuniones de seguimiento del plan de igualdad la equidad de la política retributiva de la compañía, tanto en retribución fija como en variable.	La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de los datos retributivos, según normativa, y de la evolución de los mismos, diferenciando por sexo y nivel funcional. Informar anualmente sobre las diferencias retributivas y el carácter objetivamente justificable o no de las mismas, desagregado por sexo y nivel funcional.	En cada una de las reuniones de la Comisión de seguimiento (mínimo dos veces al año)	RRHH	ALTA
Medida 1.2: Garantizar que las diferencias retributivas en lo referido al personal sometido a los convenios de aplicación están justificadas por el abono de complementos de cantidad, calidad o de puesto, así como los establecidos en la normativa y convenios de aplicación.	Aplicación política retributiva con perspectiva de género.	En cada una de las reuniones de la Comisión de seguimiento (mínimo dos veces al año)	RRHH	ALTA
Medida 1.3: Realizar una nueva auditoría salarial, con su correspondiente Valoración Puestos de Trabajo, a mitad de vigencia del plan de igualdad, tomando como referencia las recomendaciones del Instituto de las Mujeres, analizando las diferencias por encima del 20% y realizar un plan de actuación, y trabajando a partir de dicho informe con las diferencias entre el 10% y el 20% en un plan de actuación.	Resultados de la nueva auditoría y actuaciones realizadas.	Antes del 30/09/2026	RRHH	ALTA

OBJETIVO **Garantizar la equidad salarial.**

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO EJECUCIÓN	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Medida 2.1: Realización de estudios analíticos del sistema de retribución aplicado en la empresa	Estudios analíticos retributivos con perspectiva de género	Realización de un informe anual durante la vigencia del PI	RRHH	ALTA
Medida 2.2: En el caso de detectar variaciones por motivo de sexo en el sistema retributivo, implementar acciones que aseguren el cumplimiento de la equidad salarial, entendida como una misma retribución por trabajos de igual valor.	Acciones implementadas y su resultado	Inmediata una vez detectada la incidencia	RRHH	ALTA
Medida 2.3: Implementar las medidas necesarias para que las ausencias por corresponsabilidad o nacimiento de hijos/as, o cualquier otra derivada de este acuerdo no afecte al percibo de cualquier tipo de variable o bonus. Se especificará que las personas que reduzcan su jornada menos del 15%, no les afecte la reducción del variable o bonus.	Acciones implementadas y su resultado	Medidas implantadas a partir del 01/01/2024	RRHH	ALTA

8. Cronograma de las medidas a implementar.

Conforme a lo indicado en el apartado plazo de ejecución, este sería el cronograma de aplicación de las medidas a implementar:

Área objetivo	Nº medida	4º tr 2023	1º tr 2024	2º tr 2024	3º tr 2024	4º tr 2024	1º tr 2025	2º tr 2025	3º tr 2025	4º tr 2025	1º tr 2026	2º tr 2026	3º tr 2026	4º tr 2026	1º tr 2027	2º tr 2027	3º tr 2027
Procesos de selección y contratación.	1.1																
	1.2																
	1.3																
	1.4																
	1.5																
	2.1																
	2.2																
	2.3																
	3.1																
	3.2																
Formación.	1.1																
	1.2																
	1.3																
	1.4																
	2.1																
	2.2																
	2.3																
	2.4																
	2.5																
	2.6																
Promoción profesional.	1.1																
	1.2																
	1.3																
	2.1																
	2.2																
Condiciones de trabajo.	1.1																
	1.2																
	1.3																
	1.4																
	1.5																
	1.6																
	1.6																
Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	1.1																
	1.2																
	1.3																
	1.4																
Infrarrepresentación femenina.	1.1																
	1.2																
	1.3																
	1.4																
	1.5																
	1.6																
	1.7																
	1.8																
	1.9																
Violencia de género.	1.1																
	2.1																
	2.2																
	2.3																
	2.4																
Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal y familiar.	1.1																
	1.2																
	2.1																
	2.2																

	2.3	
	2.4	
	2.5	
	2.6	
	2.7	
	2.8	
	2.9	
	2.10	
	2.11	
	2.12	
	2.13	
	2.14	
	2.15	
	2.16	
	2.17	
	2.18	
	2.19	
Seguridad y salud laboral.	1.1	
	1.2	
	1.3	
Comunicación y sensibilización.	1.1	
	1.2	
	1.3	
	2.1	
	2.2	
	2.3	
	2.4	
Relación de la empresa con su entorno.	1.1	
	1.2	
	1.3	
Retribuciones.	1.1	
	1.2	
	1.3	
	2.1	
	2.2	
	2.3	

9. Medios y recursos para la Implantación del Plan de Igualdad.

En cada una de las medidas establecidas en el presente plan se identifican los distintos responsables internos y recursos humanos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación, comprometiéndose la empresa a dotar de los medios materiales y recursos que resulten necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan durante la vigencia del mismo.

El Plan de Igualdad podrá financiarse también con las ayudas y subvenciones que se establezcan por las autoridades y cualesquiera entidades públicas y privadas cumpliendo con los requisitos que a tal efecto se establezcan por la Ley en cada caso.

La comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad realizará un seguimiento presupuestario respecto de las partidas destinadas al desarrollo de las medidas reflejadas en el presente Plan de Igualdad.

10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad: Constitución de la Comisión de Seguimiento.

10.1. Seguimiento y evaluación.

El artículo 46 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte del responsable de igualdad que será presentando para consensuar con la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de Igualdad.

Durante la vigencia del plan y a la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe intermedio y otro final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

10.2. Comisión paritaria de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

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

10.3. Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria en votos entre empresa y parte social (50/50), por 12 miembros: 7 por parte de la representación sindical del Plan de Igualdad y 5 por parte de la empresa.

La representación de la parte sindical se realiza proporcionalmente a la representación que cada organización sindical tiene en la empresa: 4 por parte de CCOO del HABITAT, 2 por parte de UGT FICA / UGT FESMC y 1 por parte del CSIF.



Las personas que conformarán esta Comisión de Seguimientos serán:

Por la representación de la parte sindical

Dña. María Paz Ponce Asensio (CCOO del HABITAT)
 Dña. Lara Jiménez Sánchez (CCOO del HABITAT)
 D. Juan Manuel Valle Moreno (CCOO del HABITAT)
 D. Vicente Javier Moreno Garcia (CCOO del HABITAT)
 D. Jose Manuel Rubio Jiménez (UGT FICA Y UGT FESMC)
 D. Juan Carlos Barrero Mancha (UGT FICA Y UGT FESMC)
 D. Jose Manuel Paez Caro (CSIF)

Por la representación de la parte empresarial

Dña. Emma Oliveras de Alos
 Dña. Laura Chico López
 D. Alvaro Beltrán Ramos
 D. Ramón González Mateo
 D. Ángel Maderuelo González

Asimismo, cualquiera de las partes podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente Plan de Igualdad. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

Se fija la primera reunión de la comisión de seguimiento el próximo miércoles 3 de abril de 2024, de 10:00 a 12:00 horas.

Sustituciones:

Las personas que integren 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 el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

10.4. Funciones de la Comisión de seguimiento y Evaluación:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- 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



- 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.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos 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.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la EMPRESA y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Recibir información de la plantilla e informar sobre la implantación de las medidas del Plan de Igualdad en cada uno de los centros de trabajo de la empresa.

10.5. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

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

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán entre otros:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

La comisión de seguimiento quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados al menos la mitad de los componentes de cada una de las partes.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

10.5.1. Actas:

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

10.5.2. Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

10.5.3. Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión y de las personas asesoras de la RLT.

Aun así, se velará por facilitar el tipo de reunión online.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

La empresa facilitará a la Parte Social de la Comisión de Seguimiento y Evaluación el acceso a la plantilla de cada uno de los centros con el objeto de que puedan informar y recibir información sobre la implantación de las medidas del Plan.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizar la documentación, que será de aproximadamente 15 días.

10.6. Procedimiento de modificación.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, el mismo deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el art. 9.2. del RD 901/2020, esto es:

- En cualquier momento, cuando como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, resulte necesario revisar el plan a 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 sus objetivos (art. 9.4 RD 901/2020)
- Cuando resulte preceptivo de conformidad con lo establecido en el calendario de revisión de cada una de las medidas del plan de igualdad (art. 9.6 RD 901/2020).
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, la cual se encargará de, en su caso, actualizar el diagnóstico, así como las medidas acordadas para cumplir los objetivos previstos en el Plan e Igualdad.

10.7. Resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.

Sera competencia de la Comisión de seguimiento y Evaluación la resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

En todo caso, y a los efectos de la resolución de las posibles discrepancias, se ha acordado la adhesión al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose

íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

11. 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 DE PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

11.1. 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.

También ha entrado en vigor la nueva la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual cuyo fin es reforzar 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.

11.2. 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.

11.3. Ámbito funcional de actuación.

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

11.4. 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.

2. 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.

3. 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.

11.5. 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.

11.5.1. 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.

11.5.2. 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.

11.5.3. 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. Durante este periodo la trabajadora tendrá reserva de puesto de trabajo.

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).

11.5.4. 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)



11.5.5. 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.

11.5.6. 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)

11.5.7. 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)

11.5.8. 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)

11.6. Medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 y de la Ley Orgánica 10/2022.

DocuSigned by: Natalia Galan Arm... DocuSigned by: VIKRRO FERNANDEZ... DocuSigned by: Jose Manuel... DocuSigned by: JIMENEZ SUMA... DocuSigned by: Para

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:

DocuSigned by: RUBIO JIMENEZ... DocuSigned by: Reducción de la jornada laboral... DocuSigned by: BELTRAN RAMOS... DocuSigned by: BENITEZ ESPINOSA... DocuSigned by: Jose D...

La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional de su retribución (salariales y extrasalariales), por el tiempo imprescindibles para atender a sus necesidades, dentro del horario que tenga la trabajadora en el centro de trabajo en el que se encuentre. La concreción de este derecho le será responsable a la trabajadora.

DocuSigned by: CHICO LOPEZ Laura... DocuSigned by: ... DocuSigned by: ... DocuSigned by: ... DocuSigned by: ...

11.6.2. 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.

11.6.3. Permisos.

A la 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 lo 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 pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

11.6.4. Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.

La 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.

11.6.5. 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, pudiendo ser ampliado en caso de necesidad este periodo si así es valorado por parte de la empresa), 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 Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

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.

11.6.6. 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 (gastos escolares ocasionados por traslado o por otros cambios o necesidades derivadas de la propia situación de violencia de género), primeras necesidades

(situaciones de extrema necesidad que requieran de la adquisición de bienes o servicios de carácter urgente), previa justificación o presentación de presupuesto.

2. Ayuda de 1.500 euros, pudiendo llegar hasta los 2.000 euros si se justifican los gastos mediante facturas, 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: Se establecerá una dotación económica para facilitar la concesión de préstamos, con las siguientes condiciones:

Tipo de interés: 0%
 Importe máximo: 6.000 euros
 Tiempo de devolución: 2 años

Condiciones 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. El tipo de interés será de un 0%.

5. Se podrá solicitar un anticipo de la parte proporcional de la paga extraordinaria devengada.
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 largo periodo de tiempo (6 meses o más). 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 víctima de violencia de género o de violencia sexual. Contratación de una empresa de recolocación para asegurar la empleabilidad de la víctima de violencia de género o de violencia sexual.

11.6.7. Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la 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.

11.6.8. 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 20 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión.

11.7. Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de la 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 la legislación vigente 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 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.

11.8. 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.

12. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.

12.1. 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 del Grupo Eiffage Infraestructuras 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.

12.2. 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.

12.3. Definición y conductas constitutivas de acoso.

12.3.1. 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.

12.3.2. 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.

12.4. 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.

12.5. Ámbito 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.

12.6. 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.

12.7. 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.

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 desinada por la Dirección toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

12.8. Procedimiento de actuación

12.8.1. 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) cualquier representante de la parte social o miembros de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.
- 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 en el ANEXO I.

Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección de correo electrónico ComiteInstructor.EII.Spain@eiffage.com

También se podrá interponer ante la Dirección de Recursos Humanos o cualquier representante de la parte 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 conforme al modelo del ANEXO I:

- 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.

12.8.2. 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 a 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.

12.8.2.1. 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.

12.8.2.2. 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.

12.8.2.3. 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.

12.8.3. 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 aquélla 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.

12.9. 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.

12.10. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo






La actividad de seguimiento se realizará a través de la Comisión de Seguimiento del plan de Igualdad. 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.

12.11. 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.

DocuSigned by:  4F64FB53115A459...	DocuSigned by: BELTRAN RAMOS 7B100794731C4BF...	DocuSigned by: ALBERTO LOPEZ Laura 8CA8FEE1A6594F9...	DocuSigned by: Ma Angeles C8EFBB4EC2A54FA...	DocuSigned by: RUBIA JIMENEZ F5063DA54D6F41C...
DocuSigned by:  FC188B0DB332427...	DocuSigned by: GARCIA PEREZ Luisa 1F3CC9310BBC4ED...	DocuSigned by:  210D655530ED4C9...	DocuSigned by: HIDALGO PEREZ CEBA260CF3B7470...	DocuSigned by: MARIA ELIZABETH 09F47AD825FF47F...
DocuSigned by: JIMENEZ SANCHA 01994C27CCC8406...	DocuSigned by: VERDINEZ ESPINOSA 5CD9ECE9A3614B0...	DocuSigned by: Jose Daniel 09D3BE05D89B479...	DocuSigned by: Natalia Galan Armer 857153C334FB46E...	DocuSigned by: OLIVERAS DE ALOS E 25651C97E8AD4F2...
DocuSigned by: NARRRO HERNANDEZ AFAF2A0191E7495...	DocuSigned by: ENRIQUE JORD Jose 7F03E810360D456...	DocuSigned by:  0771C2F23CBE421...	DocuSigned by:  640C7DC76D4A48F...	

12.12. Anexo I.

Modelo de denuncia por acoso sexual y /o por razón de sexo

SOLICITANTE			
Persona afectada		Recursos Humanos	
Representación de la plantilla		Servicio de prevención	
Departamento personas afectada (indicar):			
Otros (indicar):			
TIPO DE ACOSO			
Acoso sexual		Acoso por razón de sexo	
Sin especificar			
DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA			
Nombre y Apellidos			
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADOR			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
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			
SOLICITUD			
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	
Representante de los trabajadores			