

I PLAN DE IGUALDAD

GRUPO FCC ÁMBITO

I.- ANTECEDENTES

El Área de residuos “FCC Ámbito”, viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de personas empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal en el seno de sus empresas, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Asimismo, los firmantes del presente Plan de Igualdad cuentan con una larga y fructífera trayectoria de negociación consecuencia de un entendimiento ponderado y maduro de las responsabilidades que a todos afectan en materia de diálogo social y que hacen deseable la conclusión de acuerdos tendentes a una mejora de las condiciones de empleo y trabajo, junto a una paz social imprescindible para el normal desarrollo de las organizaciones.

Ésta orientación al diálogo social y a la asunción de compromisos de progreso en un marco participativo, es lo que ha llevado a plantear la posibilidad de generar un Plan de igualdad de grupo FCC Ámbito, haciendo así realidad una de las más recientes novedades legislativas introducidas en ésta materia, para configurar un marco de compromisos común a las empresas que comparten el mismo tipo de actividades de negocio y a las que les resultan mayoritariamente de aplicación un marco legal-laboral muy similar.

En este marco de compromisos con la igualdad entre hombres y mujeres, si bien las Empresas no contaban con Plan de Igualdad propio, se encontraban adheridas al Plan de Igualdad previo de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. En conclusión, tradicionalmente las empresas, directa o indirectamente, han venido desarrollando e implantando acciones destinadas a reducir las diferencias entre mujeres y hombres, reforzando la igualdad de oportunidades entre géneros.

Derivado de lo anterior y aprovechando la oportunidad que brinda el RD 901/2020 de elaborar Planes de Grupo de Empresas, tanto la representación sindical (con la participación y colaboración de sus representaciones legales de trabajadores) y las empresas convinieron en la utilidad de negociar y aprobar este Plan de Igualdad de grupo.

Así, en cumplimiento de lo previsto en el art 14 de la Constitución Española de 1978, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, así como el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre; se ha negociado y acordado el Primer Plan de Igualdad de Grupo FCC Ámbito.

En consecuencia, con fecha 13 de abril de 2022, se procedió a constituir la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad del Grupo FCC Ámbito, conformándose la misma con las Organizaciones Sindicales legitimadas y más representativas:

- CCOO del Hábitat
- UGT Servicios Públicos

Asimismo, se indica que las Organizaciones Sindicales, han incorporado a dicha Comisión a personas que a su vez cuentan con la condición de representantes legales de los trabajadores.

La negociación se ha efectuado en todas las fases de elaboración del Plan de Igualdad, comenzando con la propia elaboración de los Diagnósticos de Situación de cada Empresa, incluyendo las conclusiones de cada uno de ellos y culminando con la aprobación del Plan de Igualdad. Para ello, paralelamente se ha realizado una intensa y detallada tarea de análisis retributivo, como uno de los ejes principales de diagnóstico de la brecha salarial y los motivos asociados a la misma (sean contractuales, formativos, sociológicos o de cualquier otra índole), todo ello específicamente para cada una de las empresas implicadas y descendiendo al nivel de cada uno de los convenios colectivos sectoriales de aplicación en cada una de ellas, así como a las agrupaciones de conceptos retributivos conforme a su origen y causalidad.

En lo relativo al registro retributivo, en paralelo se alcanzó un acuerdo con las organizaciones sindicales firmantes, al objeto de fijar los términos de los análisis retributivos para hacer fácilmente comprensible, comparable y analizable la extensa pluralidad de condiciones retributivas establecidas en su práctica totalidad a través de la propia negociación colectiva con esos mismos interlocutores, por lo que ambos diálogos sociales (negociación colectiva y planes de igualdad) están llamados a discurrir de una forma coordinada desde el principio.

Respecto a los Diagnósticos, las personas integrantes de la Mesa Negociadora consensuaron y pactaron previamente la estructura global del mismo, conteniendo todas las materias establecidas legalmente. Asimismo, se recoge en el apartado V del presente Plan de Igualdad, el informe resumen del Diagnóstico en el que se constatan los muchos elementos comunes a las empresas afectadas por el presente Plan de Igualdad, al dedicarse a las mismas actividades lo cual ha posibilitado identificar área de mejora y medidas comunes a dichas empresas; asimismo se informa que las medidas aprobadas abarcan y contemplan las situaciones de todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Plan con independencia de la empresa a la que pertenezcan.

Las negociaciones se han desarrollado bajo la premisa de la buena fe negocial, garantizando el buen entendimiento y colaboración entre las representaciones sindicales y la empresa con el compromiso conjunto de identificación de deficiencias y sus acciones de mejora. Intercambiándose las propuestas realizadas y analizándose las mismas. A lo largo de las reuniones, las partes negociadoras han venido aportando libremente sus propuestas, conviniéndose conjuntamente la redacción del texto definitivo.

El plan ha sido aprobado por acuerdo unánime y constituye un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá -avanzando progresivamente- lograr en el ámbito global para el que ha sido diseñado, la consecución de los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

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

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

II.- PARTES FIRMANTES DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

Suscriben y firman el presente I Plan de Igualdad de Grupo FCC Ámbito, las siguientes partes:

- Por parte de la empresa:
 - Raquel Losada Roses
 - Sonia Serrano Batanero
 - Isidoro Valverde Ballesteros

- Por la parte social, las siguientes Organizaciones Sindicales:
 - Por parte de UGT FESP:
 - Rosario García Ramos
 - Javier Dorado Hernández

 - Por parte de CCOO del Hábitat
 - Natalia Galán Armero
 - Nuria Gutiérrez Martín
 - Elena Alcolea Cano

III.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en los distintos puestos y niveles, principalmente en aquellos niveles y funciones en los que las mujeres se encuentren menos representadas.

- Promover y mejorar las opciones de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.

- Realizar acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, sin distinción de género.
- Incorporar en la política de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicos (incluidos psicosociales) de cada sexo.
- Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras y la corresponsabilidad, y garantizar la no discriminación de las personas que se encuentren disfrutando de derechos de conciliación en la empresa.
- Prevenir y dar respuesta a las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo según el protocolo de actuación vigente para dichos casos.
- Sensibilizar y apoyar en la inserción y protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Utilizar imágenes y un lenguaje inclusivo, diverso y no discriminatorio en los documentos y en todas las comunicaciones internas y externas.

IV.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito de aplicación

El presente plan extiende su aplicación y vincula a las empresas FCC Ámbito S.A. y Manipulación y Recuperación MAREPA SA, y respecto de todas sus trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo de las citadas empresas que tengan o que puedan tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual.

Vigencia

El presente Plan entrará en vigor a partir del día de la firma y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica, teniendo una duración de 4 años desde la firma del presente Plan.

Se comenzará a negociar el siguiente plan de igualdad 6 meses antes del vencimiento del actual Plan.

Todo ello, sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la comisión de seguimiento se pueda proponer modificar o incorporar acciones al Plan, después de la negociación y previo el acuerdo correspondiente.

De igual forma, y siguiendo el mismo procedimiento establecido en el párrafo anterior, se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo, si así se considerase necesario.

V.a)-INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN FCC ÁMBITO

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y con el fin de poder desarrollar adecuadamente la negociación del plan de igualdad, ambas partes, tras acordar su estructura, sistemática y contenido, han elaborado un informe de Diagnóstico de Situación de la empresa, cuyo resumen es el siguiente:

Materias objeto de análisis:

- **Procesos de selección y contratación**

Atendiendo a la estabilidad en la plantilla, de las contrataciones realizadas en el periodo de referencia el 58% de las mismas son mujeres, y según lo analizado en el diagnóstico de situación de la empresa se constata que los procesos en los que han sido seleccionadas mujeres corresponden a perfiles técnicos y de mandos. En cualquier caso, todos los procesos de selección se rigen por el principio de igualdad de oportunidades y específicamente por la igualdad de género.

Se constata también la existencia de estabilidad en el empleo, una plantilla experimentada y con bastante antigüedad. Dicha situación tiene reflejo en la edad medio de la plantilla siendo bastante elevada; en concreto, en FCC Ámbito más del 59% de la plantilla tiene más de 45 años de edad

- **Clasificación profesional**

La clasificación profesional existente en la empresa se ha diseñado sobre el grado de contribución de los puestos de trabajo, así como conocimientos, habilidades, capacidades y otros factores de interés de cada puesto, resultando una clasificación en cinco niveles funcionales, Dirección y gerencia, personal de mandos, personal técnico, personal administrativo y de oficios varios. Del análisis de los niveles funcionales anteriormente citados se constata que existe infrarrepresentación femenina en todos los niveles a excepción del nivel de personal administrativo. Se destaca que del resto de los niveles en los que existe infrarrepresentación en el nivel de personal técnico la infrarrepresentación femenina es menor, siendo la presencia de la mujer de un 42,05%

- **Formación**

Se constata en el diagnóstico que existe un importante margen de mejora en lo que se refiere al conocimiento de las Empresas de la formación curricular con la que ya contaban las personas trabajadoras antes de incorporarse a nuestras plantillas. Las acciones dirigidas a mejorar ese

dato, pueden facilitar los procesos de selección o cobertura de puestos futuros, así como la promoción futura, especialmente del sexo menos representado. En este apartado también queda reflejado la necesidad de formación y sensibilización en materia de igualdad haciendo especial hincapié en puestos de mando, además de la necesidad de que la formación sea accesible para toda la plantilla.

- **Promoción profesional**

En el periodo de referencia analizado en el diagnóstico de situación se constata, que de las promociones efectuadas el 25% corresponden a mujeres, que han promocionado a puestos de administración y producción, estos últimos ocupados de forma mayoritaria por hombres.

- **Condiciones de trabajo**

(Incluida la auditoria 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 constata, la existencia de un mayor índice de parcialidad en los hombres, en concreto representan un 71,43% y 28,57% la mujeres respecto de los contratos a tiempo parcial, sin embargo en lo relativo a la estabilidad en el empleo el 86,33% de la plantilla tiene contrato indefinido, correspondiendo a la mujeres un 25%, coincidiendo prácticamente con su porcentaje de presencia en la empresa.

Respecto a los resultados de la auditoria retributiva, se aprecia una diferencia porcentual en las retribuciones totales de un 4% a favor del hombre. Porcentaje que, en su mayor parte, se explica por la diferencia existente especialmente en los complementos de puesto de trabajo y desempeño (un 50% y 58% respectivamente).

Descendiendo a los distintos niveles funcionales analizados se concluye que:

- No existe muestra representativa en el personal de Dirección y Gerencia.
- Por su parte, en los niveles de personal Mandos y Técnicos la diferencia retributiva global es de un 12% y de un 10%, respectivamente, a favor del hombre. Se destaca que en ambos casos las mayores diferencias obedecen fundamentalmente a complementos salariales.
- Por su parte, en el nivel de personal administrativo la diferencia del hombre en un 4%
- En el nivel de Oficios Varios, se destaca que el personal conductor presenta una diferencia a favor del hombre de 21% y en el personal peón, la diferencia es a favor de la mujer en un 2%.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

En el análisis de los datos efectuados en esta materia se constata, que tanto mujeres como hombres se acogen al ejercicio de los derechos correspondientes por nacimiento o adopción de hijo, así como lactancia en sus diferentes modalidades, han sido disfrutados en su mayoría por hombres, y por el contrario la mujeres se han acogido a las reducciones de jornada por guarda legal en el periodo de referencia observado.

- **Infrarrepresentación femenina**

La infrarrepresentación se constituye en un eje de actuación preferente dentro de este plan de igualdad.

Así, en FCC Ámbito las mujeres representan el 24,22%, mientras que los hombres representan el 75,78%, observándose una menor contratación femenina; con carácter general, pues, existe infrarrepresentación femenina, la cual es aún más acusada, en determinados puestos y funciones, especialmente en el nivel de personal Mando, así como en algunas de las agrupaciones de categorías del nivel funcional de Oficios Varios, especialmente en conductores y en especialistas.

- **Retribuciones**

La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada demuestra que no existe brecha salarial ni con carácter general ni en ninguno de los niveles funcionales en la empresa (art. 5.2 segundo párrafo del RD 902/2020).

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

En este apartado consta que existe un marco de lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo; no obstante, se considera necesario seguir trabajando en esa línea de actuación con una mayor participación de la parte social, en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Adicionalmente se han analizado también en el diagnóstico de situación las materias que sin ser obligatorias son consideradas de interés y se enumeran a continuación:

- ✓ Violencia de Género

La partes valoran positivamente lo efectuado en materia de sensibilización y de inserción laboral llevadas a cabo en la materia.

- ✓ Prevención de riesgos laborales y salud laboral

La función de prevención de riesgos laborales se está focalizando en implementar los procesos de evaluación de riesgos y vigilancia de la salud con perspectiva de género.

- ✓ Comunicación y lenguaje no sexista

Siendo conscientes de la importancia de la comunicación inclusiva, y de la utilización de un lenguaje no sexista, se continuará trabajando en la misma línea.

Ambas partes consideran que este diagnóstico ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las medidas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

V. b) INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO MAREPA

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y con el fin de poder desarrollar adecuadamente la negociación del plan de igualdad, ambas partes, tras acordar su estructura, sistemática y contenido, han elaborado un informe de Diagnóstico de Situación de la empresa, cuyo resumen es el siguiente:

Materias objeto de análisis:

- **Procesos de selección y contratación**

Atendiendo a la estabilidad en la plantilla, no se realizan procesos masivos de selección y contratación, no obstante, la contratación realizada en el periodo de referencia ha correspondido a una mujer en perfil administrativo. En cualquier caso, todos los procesos de selección se rigen por el principio de igualdad de oportunidades y específicamente por la igualdad de género.

Ambas partes han constatado la existencia de estabilidad en el empleo, unas plantillas experimentadas y con bastante antigüedad. Dicha situación tiene reflejo en la edad medio de la plantilla siendo bastante elevada; en concreto, en MAREPA más del 57% de la plantilla tiene más de 45 años.

- **Clasificación profesional**

La clasificación profesional existente en la empresa se ha diseñado sobre el grado de contribución de los puestos de trabajo, así como conocimientos, habilidades, capacidades y otros factores de interés de cada puesto, resultando una clasificación en cinco niveles funcionales, Dirección y gerencia, personal de mandos, personal técnico, personal administrativo y de oficios varios. Del análisis de los niveles funcionales anteriormente citados se constata que existe infrarrepresentación femenina en todos los niveles a excepción de los niveles de personal técnico y de personal administrativo.

- **Formación**

Se constata en el diagnóstico que existe un importante margen de mejora en lo que se refiere al conocimiento de las Empresas de la formación curricular con la que ya contaban las personas trabajadoras antes de incorporarse a nuestras plantillas. Las acciones dirigidas a mejorar ese dato, pueden facilitar los procesos de selección o cobertura de puestos futuros, así como la promoción futura, especialmente del sexo menos representado. En este apartado también queda reflejado la necesidad de formación a mujeres en materia de mantenimiento y conducción, ya que las acciones formativas realizadas en el periodo de referencia han sido impartidas a hombres.

- **Promoción profesional**

En el periodo de referencia analizado en el diagnóstico de situación se constata, que de las promociones efectuadas el 10% corresponden a mujeres, promocionado a niveles administrativos.

- **Condiciones de trabajo**

(Incluida 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 constata, la existencia de un mayor índice de parcialidad en los hombres, en concreto representan un 83,33% y 16,67% la mujeres respecto de los contratos a tiempo parcial, sin embargo, en lo relativo a la estabilidad en el empleo el 84,57% de la plantilla tiene contrato indefinido, correspondiendo a la mujeres un 17,57%, coincidiendo prácticamente con su porcentaje de presencia en la empresa.

En cuanto a los resultados de la auditoría, retributiva, se aprecia una diferencia porcentual en las retribuciones totales de un 8% en favor de la mujer. Porcentaje que, en su mayor parte, se explica por la diferencia existente especialmente en salario base y complementos ad personam.

Descendiendo a los distintos niveles funcionales analizados se concluye que:

- No existe muestra representativa en el personal de Dirección y Gerencia, ni en personal administrativo.
- Por su parte, en los niveles de personal Mandos, la retribución total es de un 51% a favor de la mujer. Asimismo, existe diferencia a favor del hombre en los complementos de los puestos de trabajo y ad personam; mientras que los complementos de desempeño son a favor de la mujer.
- En el nivel de personal Técnico, la diferencia es a favor del hombre (33%) obedeciendo la misma al salario base y a las percepciones extrasalariales; por su parte, los complementos salariales son a favor de la mujer en un 1%.

- En el nivel de Oficios Varios, se destaca que únicamente hay muestra en peones.
- En este colectivo la retribución global es a favor del hombre en un 5%.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

En el análisis de los datos efectuados en esta materia se constata, que tanto mujeres como hombres se acogen al ejercicio de los derechos correspondientes por nacimiento o adopción de hijo, han sido disfrutados en su mayoría por hombres, y por el contrario la mujeres se han acogido a las reducciones de jornada por guarda legal en el periodo de referencia observado.

- **Infrarrepresentación femenina**

La infrarrepresentación se constituye en un eje de actuación preferente dentro de este plan de igualdad.

Así, en MAREPA las mujeres representan el 15,43%, mientras que los hombres representan el 84,57%, observándose una menor contratación femenina; además, en determinados puestos y funciones, con carácter general, existe infrarrepresentación femenina especialmente en los niveles de Dirección-Gerencia y Mando, así como en prácticamente todas las agrupaciones de categorías del nivel funcional de Oficios Varios.

- **Retribuciones**

La diferencia retributiva analizada desde la perspectiva de la retribución total equiparada demuestra que no existe brecha salarial ni con carácter general ni en ninguno de los niveles funcionales en la empresa (art. 5.2 segundo párrafo del RD 902/2020).

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

En este apartado consta que existe un marco de lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo; no obstante, se considera necesario seguir trabajando en esa línea de actuación con una mayor participación de la parte social, en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Adicionalmente se han analizado también en el diagnóstico de situación las materias que sin ser obligatorias son consideradas de interés y se enumeran a continuación:

- ✓ Violencia de Género

La partes valoran positivamente lo efectuado en materia de sensibilización y de inserción laboral llevadas a cabo en la materia.

- ✓ Prevención de riesgos laborales y salud laboral

La función de prevención de riesgos laborales se está focalizando en implementar los procesos de evaluación de riesgos y vigilancia de la salud con perspectiva de género.

- ✓ Comunicación y lenguaje no sexista

Siendo conscientes de la importancia de la comunicación inclusiva, y de la utilización de un lenguaje no sexista, se continuará trabajando en la misma línea.

Ambas partes consideran que este diagnóstico ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las medidas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

VI.- ÁREAS DE ACTUACIÓN.

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

1.- Procesos de Selección y Contratación.

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

Objetivos:

- 1.- Promover la incorporación de mujeres en aquellos puestos o niveles funcionales que se encuentre por debajo de la media de la presencia femenina en cada una de las empresas
- 2.- Garantizar la selección no discriminatoria y favorecer la incorporación de personas en aquellas áreas y puestos donde su representación sea menor, respetando lo dispuesto en la negociación colectiva.

Medidas:

1. Realizar las ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista, difundiendo una guía o formación específica de lenguaje para el personal que las realice.
2. Incluir mensajes en las ofertas de empleo que inviten a más mujeres inscribirse.
3. Fomentar el acceso en el proceso de selección de las ofertas publicadas de al menos una mujer en aquellos puestos donde no haya representación femenina.
4. Garantizar que los criterios de selección y las convocatorias para el ingreso en la empresa no contengan elementos de discriminación directa o indirecta.
5. Se facilitará la incorporación de mujeres en igualdad de condiciones y competencias profesionales para reducir la infrarrepresentación femenina e incrementar su presencia en el periodo de vigencia de los cuatro años del Plan de Igualdad. A estos efectos en los indicadores establecidos para esta medida no se tendrán en

consideración la plantilla que se haya incorporado o se haya perdido derivado por procesos subrogatorios (adjudicación, pérdida, rescisión de contratos).

6. En las empresas con mayor presencia masculina, con el objetivo de aumentar la presencia de mujeres para conseguir una posición cada vez más equilibrada entre mujeres y hombres, se realizará medidas encaminadas a la incorporación de mujeres en aquellas empresas, actividades y puestos donde exista infrarrepresentación femenina, aumentando un 3 por ciento el número de mujeres, durante la vigencia del plan, en cada una de las empresas en las que se encuentren infrarrepresentadas, teniendo en cuenta para ello los datos reflejados en el diagnóstico de cada empresa.
7. Establecer colaboraciones con asociaciones, fundaciones y otro tipo de entidades que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión social, con el fin de favorecer su integración laboral.
8. 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.
9. Cuando se publiquen ofertas de empleo, en las mismas se hará constar el compromiso de la Empresa con la igualdad de oportunidades.
10. Exigir a todos los proveedores de selección con los que trabaja la compañía el mismo compromiso con la igualdad de oportunidades y no discriminación en aquellos proyectos para los que colabore con la organización, para ello se promoverá la inclusión del principio de igualdad de oportunidades en procesos de homologación de proveedores de la compañía, priorizando que los pliegos de contratación recojan que las empresas proveedoras y contratadas tengan desarrollado el plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, siempre y cuando estén obligadas legalmente.

Indicadores:

1. Datos actualizados de la distribución de la plantilla, por sexo y nivel funcional.
2. La empresa presentará anualmente un muestreo de las ofertas a la comisión de seguimiento para verificar el efecto conseguido con los mensajes.
3. Realización de un seguimiento de las ofertas publicadas en medios, y que pasen las previas cribas automáticas algorítmicas o similares, de forma que sólo se computen aquellas candidaturas que pasan a ser analizadas por una persona. Dicho seguimiento de candidaturas se realizará desagregadas por sexo con la siguiente información:

- a. Número y porcentaje de mujeres y hombres que han presentado sus candidaturas.
 - b. Número y porcentaje de mujeres y hombres seleccionados.
 - c. Número y porcentaje de mujeres y hombres contratados y tipo de contrato.
4. Información anual sobre el número de procesos subrogatorios con el desglose de mujeres y hombres.
 5. Información sobre las entidades con las que colabore la Empresa y campañas realizadas
 6. Seguimiento y comprobación periódica de que las ofertas de empleo estén redactadas en un lenguaje inclusivo y contengan el compromiso de la empresa con la igualdad.
 7. Anualmente se informará a la comisión de seguimiento acerca de la evolución de los datos relativos a la presencia de mujeres en aquellas empresas en las que se encuentran infrarrepresentadas.
 8. Número de mujeres contratadas en actividades y puestos infrarrepresentadas.
 9. Información anual del modelo de documento de compromiso de los proveedores con la igualdad y sobre la documentación exigida a los mismos, así como información acerca del número de empresas proveedoras que asuman o no el compromiso citado.

2.- Clasificación Profesional

Objetivos:

Que el sistema o sistemas de clasificación profesional se ajuste a lo establecido en la normativa que resulte de aplicación, incluyendo la perspectiva de género en las descripciones de puesto de trabajo que se realicen en la empresa de forma neutra y libre de sesgos.

Medidas:

1. Revisar con perspectiva de género que las agrupaciones de puestos de trabajo realizadas no contienen elementos discriminatorios.
2. En los Convenios colectivos de sector en los que la Empresa tenga presencia se promoverá un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género.
3. Revisar con el criterio, anterior, el sistema de clasificación profesional en los convenios de empresa.

4. Revisar el modelo organizativo con perspectiva de género, de forma que la clasificación profesional atienda a puestos de trabajo iguales o de igual valor para la compañía, con las agrupaciones correspondientes.
5. En correlación con el punto anterior, se realizará un análisis y valoración por la comisión de seguimiento de los sistemas de clasificación profesional aplicados en la empresa, teniendo en cuenta el marco normativo vigente.

Indicadores:

1. Informe de las descripciones de agrupaciones de puestos de trabajo para corroborar que han sido realizados con criterios objetivos, neutros y libres de sesgos de género.
2. Informar de las propuestas y sugerencias realizadas sobre los sistemas de clasificación profesional sin sesgos de género, tanto en las negociaciones de convenios de empresa o sectoriales en los que participe la empresa.
3. Informar acerca del resultado del análisis y valoración del sistema de clasificación profesional aplicado en la empresa.

3.- Formación

Objetivos:

1. Formación en materia de igualdad al personal integrante del departamento de RRHH encargados de los procesos de selección, contratación, promoción, retribución.
2. Reforzar, formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.
3. Reforzar las acciones formativas con el fin de que mejoren la formación de capacitación profesional en los puestos en los que las mujeres estén infrarrepresentadas.
4. Formación dirigida a la promoción de mujeres para puestos de responsabilidad en los que se encuentren infrarrepresentadas.
5. Potenciar y reforzar la formación de mujeres, de manera que se fomente el equilibrio formativo entre ambos sexos, y se posibilite aumentar la presencia del género que se encuentre infrarrepresentado.

Medidas:

1. Incluir la formación en igualdad para las nuevas incorporaciones.
2. Garantizar el acceso a las acciones formativas en igualdad de condiciones.

3. La formación en cualquiera de sus modalidades se realizará dentro del horario laboral, salvo situaciones excepcionales y justificadas.
4. Formación sobre el uso de imágenes y lenguaje inclusivo y no sexista.
5. Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y corresponsabilidad, dirigidas a las personas responsables de las distintas áreas y materias a las que se refiere este Plan con la máxima difusión.
6. Inclusión de acciones formativas en los planes de formación de la empresa relacionados con la materia de igualdad, prevención del acoso, respeto a la identidad sexual y sensibilización.
7. Informar a la comisión de seguimiento sobre el plan de formación, su ejecución y la participación por tipo de cursos desagregados por sexo, haciendo especial incidencia en las acciones formativas relativas a igualdad y capacitación profesional.
8. Se fomentará la formación del personal femenino, potenciando en especial su participación en las acciones formativas técnicas y de capacitación profesional que favorezcan tanto su desarrollo profesional como sus posibilidades de promoción en la empresa para puestos diferentes al ocupado, especialmente en puestos donde la mujer se encuentre infrarrepresentada.
9. Garantizar que las personas que disfruten de una excedencia por cuidado de hijos menores o familiares puedan participar tras su reincorporación en las acciones formativas y de reciclaje que resulten necesarias para el adecuado desempeño profesional, una vez finalizada la excedencia.
10. Realización de acciones formativas específicas para puestos de responsabilidad dirigidas a mujeres que favorecen tanto su desarrollo profesional como sus posibilidades de promoción en la empresa.
11. Velar porque las personas que disfruten de una reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 12 años y familiares dependientes puedan participar en las acciones formativas.

Indicadores:

1. La empresa facilitará anualmente a la Comisión de seguimiento información sobre las acciones de sensibilización realizadas.
2. La empresa estudiará e informará anualmente sobre los cursos llevados a cabo, incluyendo tanto el número de participantes según materia formativa impartida con detalle de los cursos de formación técnica o capacitación profesional, así como el número de horas de formación, facilitando los datos desagregados por sexo.

3. Nº de personas formadas en materia de igualdad desagregado por sexo y niveles funcionales.
4. Informar a la comisión de seguimiento, sobre las acciones formativas llevadas a cabo en materia de lenguaje inclusivo.
5. Informar a la Comisión de Seguimiento, acerca de la ejecución del Plan de formación, desagregando los cursos por sexo.
6. Se informará anualmente sobre si la formación se realizó dentro de la jornada laboral.
7. A partir del 2024 se informará anualmente acerca de las acciones formativas realizadas por las personas trabajadoras que tengan reducción de jornada o se hayan incorporado después de una excedencia por cuidado de hijos o familiares.
8. Información anual sobre la formación recibida en materia de igualdad a las nuevas incorporaciones.
9. Informar a la comisión de seguimiento, sobre las acciones formativas llevadas a cabo en materia de lenguaje inclusivo.

4.-Promoción Profesional.

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

Objetivos:

1. Identificar a las personas que evidencien potencial para que puedan optar a puestos de trabajo en los exista infrarrepresentación de la mujer especialmente para posiciones de mandos y puestos de responsabilidad.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.
3. Fomentar la mayor empleabilidad de las mujeres y hombres con el objetivo de mejorar las posibilidades de promoción.
4. Formar a las mujeres que evidencien potencial para que puedan optar a la promoción de aquellas vacantes que surjan en puestos de trabajo en los que se hallen infrarrepresentadas.

Medidas:

1. Difusión de la existencia a toda la plantilla, del portal interno de movilidad para consultar las ofertas de empleo existentes en la empresa, así como el proceso para poder acceder a ellas.

2. En situación de promoción profesional, y en igualdad de perfiles, se priorizará la elección de la mujer frente al hombre con el objetivo de favorecer la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.
3. Establecer programas de identificación de talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres con potencial para su promoción profesional tanto a nivel de mandos como puestos de responsabilidad.
4. Colaborar con programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados fundamentalmente a mujeres identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para promocionar. Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga un obstáculo para la participación en los procesos de movilidad interna y en los programas formativos de desarrollo de habilidades directivas.
5. Se reservará un 5% del crédito formativo para la realización de cursos de formación de capacitación profesional para las mujeres que lo deseen, con el fin de facilitar el acceso a su desarrollo profesional a puestos y funciones en las que se encuentren infrarrepresentadas. En caso de que no se cubra el citado cupo reservado a trabajadoras, dichas plazas podrán ser ofrecidas a los trabajadores.
6. Garantizar los criterios objetivos en las promociones profesionales con el fin de incrementar el nº de mujeres en puestos donde estén infrarrepresentadas.
7. Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.
8. La plantilla tendrá la posibilidad de formar parte de la bolsa de candidaturas existente en el portal de empleo de la web de FCC, facilitando su CV y sus acreditaciones académicas y profesionales.
9. Seguimiento de los procesos de promoción en puestos masculinizados para identificar aquellas promociones que son consecuencia de causas estructurales y a las que no se puede aplicar las acciones positivas del plan de igualdad.
10. La plantilla tendrá la posibilidad de poder apuntarse a las ofertas publicadas en la web <https://www.fccma.com/contacta-con-nosotros-old>, de cualquier empresa del área de negocio, siempre que cumplan el perfil requerido para el puesto, siempre que haya facilitado previamente los documentos indicados en la medida anterior.
11. Fomentar, en igualdad de condiciones, la participación equilibrada entre hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisión y en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, en las áreas en las mujeres estén infrarrepresentadas.

Indicadores:

1. Información relativa a la difusión dada al portal de movilidad interna.

2. Información anual sobre las promociones realizadas a mujeres a puestos de responsabilidad.
3. Realizar un seguimiento de la distribución por sexo de las promociones realizadas a raíz de la oferta publicada previamente, con el fin de tener información del número y porcentaje de mujeres y hombres promocionados, así como el número de candidaturas presentadas, segregadas por sexo. Se entenderán por candidaturas las presentadas por las personas que cumplan con los perfiles de los puestos a cubrir.
4. La empresa facilitará a la Comisión de seguimiento información sobre los programas de desarrollo de las habilidades directivas, informando del número de trabajadoras participantes.
5. Seguimiento de la evolución y desarrollo profesional de las mujeres que han realizado cursos de capacitación profesional
6. La empresa informará anualmente sobre la utilización del cupo reservado a las trabajadoras en los cursos de capacitación profesional.
7. La empresa informará anualmente respecto de las acciones de visualización de las mujeres promocionadas.

5.- Condiciones de trabajo

Objetivos

1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en las distintas modalidades de contratación.
2. Incorporar la perspectiva de género en las políticas relacionadas con la organización, ordenación y tiempo de trabajo, condiciones ambientales y preventivas de trabajo. En este sentido, a lo largo del Plan se destinan apartados concretos en aquellas materias que impactan en las condiciones de trabajo como ocurre con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral o en materia de prevención de riesgos laboral, vigilancia de la salud, plan de prevención de riesgos laborales y plan de emergencia (remitiéndose las partes a tales apartados).

Medidas

1. Especialmente en las empresas en donde el índice de temporalidad sea más elevado en las mujeres que en los hombres, se dará preferencia a las mujeres en las transformaciones de contrato siempre que la normativa de aplicación lo permita.
2. Facilitar a la comisión de seguimiento información anual, en aquellos sectores donde la mujer esté infrarrepresentada, acerca de las altas y bajas producidas por subrogación desagregando la información por género, tipo de relación laboral, así como la jornada laboral.
3. Acciones necesarias para el desarrollo, fabricación y suministro de ropa de trabajo y equipos de protección individuales, con patrones y tallaje adaptados a la anatomía de mujeres y

hombres, sin que responda a estereotipos de género.

Indicadores:

1. La empresa informará de las transformaciones de contratos temporales a indefinidos respecto al colectivo de mujeres.
2. Número de altas y bajas por subrogación en los sectores en los que existe infrarrepresentación de la mujer con desagregación de sexo, tipo de relación laboral y jornada.
3. Información sobre las acciones realizadas con el objeto de dar cumplimiento a la medida tercera.

6.- Retribución y auditoría salarial

Auditoría retributiva. Proceso y metodología

En cuanto a la auditoría retributiva, el sistema analítico de valoración de puestos utilizado es el sistema estándar IPE (International Position Evaluation).

La configuración de los niveles funcionales responde al mismo, en base a la contribución esperada, a la estrategia y a la producción y teniendo en cuenta los factores que se recogen a continuación: (i) Impacto: la naturaleza y el alcance de influencia que tiene el nivel en su área de responsabilidad en relación con la creación de valor a la Empresa, (ii) Comunicación: las habilidades comunicativas y más frecuentemente requeridas por el nivel dentro y fuera de la organización, (iii) Innovación: requerimientos para identificar y realizar mejoras en los procedimientos y servicios a desarrollar, (iv) Conocimiento: naturaleza del conocimiento requerido en el nivel funcional incluido el contexto geográfico para cumplir con los objetivos y (v) Riesgo: el tipo de riesgo que se puede sufrir y el nivel de exposición al mismo.

Todo ello sin perjuicio ni afectación a los sistemas de clasificación profesional establecidos en la negociación colectiva, que en todo caso resulta determinante

Objetivos

1. Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de sexo, verificando la aplicación del principio de Igualdad Retributiva para trabajos iguales o de igual valor.
2. Detectar la existencia de posibles diferencias retributivas, analizando los datos por puestos iguales o de igual valor, proponiendo medidas en aquellos casos en los que las citadas diferencias no obedezcan a causas objetivas.

Medidas

1. La empresa revisará dentro del año siguiente de la publicación de la Guía de Valoración de Puestos del Ministerio de Igualdad, la auditoría retributiva.

2. Seguimiento y análisis de la auditoria retributiva, por niveles funcionales y convenios sectoriales de aplicación, durante la vigencia del Plan de Igualdad.
3. La empresa realizará un estudio retributivo anual al objeto de comprobar si existen o no diferencias sustanciales y objetivamente no justificables.
4. La empresa informará a la Comisión de Seguimiento de los resultados del estudio anteriormente citado, así como de las acciones correctoras que adoptará al respecto en caso necesario.
5. En caso de que se detecten diferencias sustanciales, objetivamente no justificables, la empresa informará de las mismas a la Comisión de Seguimiento, con el fin de que dichas diferencias sean analizadas por un grupo de trabajo reducido cuyos integrantes serán elegidos de entre los miembros de la citada Comisión. Dicho grupo de trabajo realizará esas funciones durante toda la vigencia del plan, y la información y análisis se realizará por cada una de las empresas del ámbito de aplicación del presente plan de igualdad.

De dicho análisis se extraerán las conclusiones oportunas, en base a las mismas, y en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, y el resto de normas concordantes, se establecerá, en su caso, el plan de actuación que corresponda.

Indicadores

1. 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.
2. Informe anual del estudio retributivo.
3. Información y seguimiento anual relativo a la evolución del plan de acción y grado de cumplimiento del mismo.
4. La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre las diferencias retributivas y el carácter objetivamente justificable o no de las mismas, desagregado por sector de actividad, sexo y nivel funcional.
5. La empresa informará anualmente, a la comisión de seguimiento, de los análisis efectuados por el grupo de trabajo citado en la medida 5, así como de las diferencias detectadas

7.- Prevención de Riesgos Laborales

Objetivos

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

Medidas

1. Impulsar políticas en materia de prevención de riesgos laborales, psicosociales, salud y seguridad laboral atendiendo no solo al hecho de la maternidad y la lactancia, si no a una perspectiva de igualdad de género global e integral, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a toda la plantilla.
2. Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.
3. Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.

Indicadores

1. Desagregar los informes de siniestralidad que se faciliten al Comité de Seguridad y Salud por sexo y por accidente de trabajo y enfermedad profesional.
2. Información sobre la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.
3. Informar sobre campañas y actuaciones sobre prevención, seguridad, salud y bienestar.

8.- Infrarrepresentación Femenina

Objetivos

1. Promover la incorporación de la mujer en aquellos puestos y grupos profesionales donde exista infrarrepresentación femenina.
2. Facilitar la mayor presencia femenina mediante la promoción, en los distintos puestos y grupos profesionales en los que se encuentre infrarrepresentada, tratando de equilibrar dicha presencia.

Medidas:

Para conseguir dicho objetivo las partes han acordado distintas medidas recogidas a lo largo del Plan. Así aparecen las siguientes medidas:

1. Fomentar el acceso en el proceso de selección de las ofertas publicadas de al menos una mujer en aquellos puestos ofertados y publicados donde no haya representación femenina.
2. Garantizar los criterios objetivos en las promociones profesionales con el fin de incrementar el número de promociones de mujeres, en un 5% durante la vigencia del plan, con el objetivo de reducir las diferencias existentes entre mujeres y hombres en puestos o agrupación de puestos donde están infrarrepresentadas.

3. Programar acciones formativas específicas o de capacitación profesional, para trabajadoras con el fin de facilitar su desarrollo profesional o su incorporación a puestos y funciones en las que se encuentren infrarrepresentadas.
4. Conforme a los datos del diagnóstico y atendiendo a la estructura de las empresas, durante la vigencia del plan de igualdad, se establecerán o implementarán medidas o mecanismos que faciliten la presencia de mujeres en puestos o categorías donde no existe presencia de este género.
5. Establecer programas de identificación de talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres con potencial para su promoción profesional tanto a nivel de mandos como en puestos de responsabilidad en los que se encuentren infrarrepresentadas.
6. Compromiso de incluir al menos una mujer en las presentaciones de candidatos/as finalistas para la cobertura de puestos en las que esa se encuentre infrarrepresentada, siempre que se haya presentado alguna candidata.

Indicadores:

1. Comparativa anual de la distribución de la plantilla por niveles funcionales desagregada por sexo en aquellos niveles donde la mujer este infrarrepresentada, con el fin de poder verificar la evolución y el estado del grado de cumplimiento de las medidas previstas num. 1.
2. La empresa estudiará anualmente, e informará, sobre el número de mujeres participantes en acciones formativas de capacitación profesional para puestos donde exista infrarrepresentación, así como las que han accedido a los puestos.
3. Informar anualmente acerca de las dificultades y obstáculos encontrados para la incorporación de mujeres en puestos en los que se encuentra infrarrepresentadas.
4. La empresa informará anualmente acerca de los programas y acuerdos de colaboración para la formación y promoción de mujeres con alto potencial a puestos de responsabilidad.
5. Información respecto la evolución de la medida num. 5.

9.- Prevención de Acoso Sexual y Acoso Por razón de Sexo

Objetivos

1. Prevenir y perseguir el acoso sexual o por razón de sexo a cualquier de las personas empleadas en la empresa.
2. Con el fin de prevenir el acoso, sexual o por razón de sexo, se establecerán y difundirán las medidas específicas de aplicación dentro del presente Plan de Igualdad.

Medidas

1. A fin de evitar y prevenir situaciones de acoso, se impartirá formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, previendo también la posibilidad de establecer comunicaciones u acciones informativas en otro tipo de actividades formativas.
2. Se difundirán las medidas acordadas en el presente Plan respecto del acoso sexual y por razón de sexo.
3. 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.
4. En aquellos casos en que se realicen evaluaciones de riesgos psicosociales se incluirán preguntas relativas al acoso sexual y por razón de sexo.
5. Las personas que instruyan estos procedimientos informarán a las partes intervinientes en el proceso de las garantías de dicho proceso.
6. Dentro del ámbito de aplicación del presente plan de igualdad se establecen expresamente las siguientes especialidades para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo:
 - a. En lo que se refiere al procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, se acuerda que al *“Protocolo para la prevención y erradicación del acoso”* para los casos de acoso sexual y por razón de sexo vigente en el Grupo FCC le aplicarán las siguientes especialidades que se seguirán en el ámbito del Plan de Igualdad de Grupo FCC Ámbito.
 - b. Medidas preventivas, de información y sensibilización: Se establece la posibilidad de adoptar medidas cautelares durante la tramitación del expediente de investigación de acoso sexual. En este sentido, especialmente en aquellos casos en los que las personas denunciadas y las personas denunciadas trabajen en el mismo centro de trabajo, y cuando el Comité de Cumplimiento y las personas responsables de realizar las investigaciones aprecien algún indicio de acoso sexual, la empresa dará preferencia a la persona denunciante para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro centro. Cuando no sea posible dicho traslado se justificará el motivo y valorarán otras opciones.
 - c. Creación de un Equipo de atención al acoso sexual y por razón de sexo: Dada la especificidad de este tipo de acoso, así como la necesidad de garantizar la confidencialidad y sigilo, dentro de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se creará una Comisión Reducida denominada *“Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo”* que estará compuesta por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de género o a las que se les formará de no tener esta formación.

Dicho *“Equipo de atención al acoso sexual o por razón de sexo”* será paritario, y estará integrado por dos personas por parte de cada representación (parte social y parte empresarial).

Dichas personas serán propuestas por cada una de las partes y designadas de común acuerdo entre éstas, y se comprometerán expresamente a guardar el máximo sigilo y confidencialidad. En todo caso la información que se facilite lo será de forma anonimizada y se referirá al número que se asigne a cada expediente a fin de salvaguardar la confidencialidad y la intimidad de las personas implicadas.

El citado Equipo de Atención tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir información de la incoación de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, acerca de si el expediente incoado lo ha sido en virtud de denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo.
2. Ser informado de las medidas cautelares adoptadas, en su caso, durante la fase de investigación.
3. Ser informado, dentro de los treinta días siguientes a la finalización del expediente del resultado de la investigación, así como de las medidas propuestas.
4. Se informará de las medidas adoptadas, así como de la evolución de dicho proceso cuando realmente se constate la existencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Indicadores:

A los efectos de información a la Comisión de Seguimiento y dada la especial sensibilidad de la materia y la imprescindible garantía de confidencialidad, la información siguiente se facilitará a través del Equipo de atención al acoso sexual o por razón de sexo, garantizando en todo caso la confidencialidad y el anonimato de las personas implicadas:

Con independencia de lo anterior, la empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento, una vez al año:

1. Información sobre acciones formativas, de difusión y de sensibilización en materia de prevención del acoso.
2. El número de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo detectados, así como el resultado de las mismas y medidas sancionadoras, preventivas o correctoras adoptadas, respetando en todo caso la confidencialidad.
3. Cuando se realicen evaluación de riesgos psicosociales, se facilitará información sobre las preguntas referidas al acoso sexual o por razón de sexo.
4. Información de las medidas adoptadas para el cumplimiento de la medida cinco.

10.-Violencia de Género

A los efectos de lo dispuesto en este capítulo, será necesario que la situación de violencia de género sea acreditada mediante, sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, 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 de género

mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración pública competente.

Objetivos

1. Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en el E.T. a raíz de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
2. Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
3. Participar del compromiso por una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer.
4. Establecer mejoras con respecto a la Ley Orgánica 1/2004.

Medidas

1. Informar a la plantilla sobre los derechos incorporados al Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Entre esos derechos se encuentran los siguientes:
 - Derecho a la reducción de jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
 - Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
 - Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses.
2. En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la solicitud de cambio realizada por la mujer víctima de violencia de género.
3. Permiso retribuido de 3 días para las trabajadoras víctimas de violencia de género que sean trasladadas de centro de trabajo que implique cambio de residencia, o bien dicho traslado obedezca a la petición de la trabajadora en aplicación de la medida núm. 2
4. En los casos de movilidad geográfica con cambio de localidad de la trabajadora víctima de violencia de género, y siempre que mantenga su relación laboral con la empresa, se procederá al abono de una ayuda directa de hasta un máximo de 1.000€ para cubrir los gastos, en concepto de mudanza del primer mes, que se abonará contra factura y en una única ocasión.

5. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo equivalente, en cualquier otro de sus centros de trabajo. La Empresa le reservará el puesto de trabajo de origen durante los primeros 12 meses.
6. Preferencia en la conversión del contrato temporal a indefinido, cuando existan vacantes en el centro de trabajo.
7. Facilitar la continuación en el empleo de la víctima de violencia de género, ofreciéndole, siempre que sea posible la contratación en otros centros de trabajo.
8. La Empresa favorecerá la búsqueda de empleo o inserción laboral de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y a la que no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.
9. La Empresa se compromete a no desvelar la condición de víctima de violencia de género, a la hora de poner en marcha las medidas aquí contempladas.
10. Difusión de campañas de sensibilización contra la violencia de género a través de la página web de la empresa, la intranet corporativa y otros canales de comunicación.
11. Introducir los derechos y la protección a las víctimas de violencia de género en los cursos de igualdad para sensibilizar a la plantilla.
12. Establecer colaboraciones con asociaciones, fundaciones y otras entidades para la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género y para la realización de campañas y programas concretos para combatir la misma.
13. Ampliación de 2 a 3 años de excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad para mujeres víctimas de violencia de género.
14. Ampliación de 3 a 4 años la excedencia por cuidado de menores, para mujeres víctimas de violencia de género.
15. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 18 meses con reserva del puesto de trabajo.
16. La Empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga, dentro de la jornada laboral de su puesto y centro de trabajo, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo en igualdad de jornada y turno.
17. Las ausencias o faltas de puntualidad así como las salidas durante la jornada a juzgados, comisarias o servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, siempre

que se justifiquen y durante el tiempo imprescindible, durante dos años desde que se acredite su condición de víctima de violencia de género.

18. La trabajadora víctima de violencia de género, cada vez que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará la prestación hasta el 100% de su salario mensual, durante un máximo de seis meses, mientras se mantenga el proceso de IT y permanezca en la empresa. La trabajadora deberá comunicar y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne el complemento en los términos citados.
19. La Empresa elaborará un protocolo de atención a víctimas de la violencia de género que incorporará las medidas legales, así como las acordadas en el presente plan de igualdad. Se designará dentro del departamento de RRHH a una persona responsable identificada ante la plantilla como apoyo a mujeres víctimas de violencia de género para brindarle un apoyo y asistencia inicial.
20. Allí donde existan servicios médicos de la empresa se facilitará una asistencia sanitaria inicial, a mujeres víctimas de violencia de género.

Indicadores

1. La empresa informará a la Comisión de Seguimiento sobre el número de mujeres de la plantilla que haya ejercido los derechos de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
2. La empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información sobre las campañas de sensibilización y cursos de formación en materia de violencia de género llevadas a cabo.
3. Nº de trabajadoras acogidas a cada una de las medidas anteriores.
4. La empresa informará a la Comisión de Seguimiento sobre el número de contrataciones realizadas a través de su colaboración con asociaciones y fundaciones para la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género.
5. La empresa informará sobre las excedencias por cuidados de menores o familiares dependientes, concedidas a mujeres víctimas de violencia de género.
6. Información del protocolo de atención a víctimas de violencia de género.

11.- Ejercicio Corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Laboral y Familiar

Objetivos

1. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

2. Garantizar e informar del ejercicio de los derechos de conciliación.
3. Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
4. Establecer mejoras respecto a la legislación vigente.
5. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
6. Asegurar que el ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna, y en concreto en el acceso en materia de formación, posibilidades de promoción, conceptos retributivos y del resto de materias objeto del presente plan.

Medidas

1. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de conciliación y de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
2. Difundir entre la plantilla, tanto entre el personal de producción como entre el de oficinas, las medidas legalmente establecidas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
3. Realizar acciones enfocadas a informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales (permisos por nacimiento de hijo o adopción y reducciones por guarda legal...).
4. Promover y favorecer, tanto en oficinas como en centros productivos, la flexibilidad de horarios para mejorar la conciliación de la vida personal y profesional, en la medida que no perjudique la realización del servicio.
5. Se dispondrá en el edificio corporativo de las Tablas de una serie de plazas de aparcamiento reservadas a trabajadoras embarazadas a partir del sexto mes de embarazo o que se encuentren en situación de riesgo por embarazo. Dichas plazas serán adjudicadas temporalmente cuando las mujeres lo soliciten. En el supuesto de que existan más solicitudes que plazas de aparcamiento, se estudiarán las distintas propuestas priorizando las situaciones de riesgo por embarazo y de gestación a partir del sexto mes.
6. El ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación de género alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de materias objeto del presente plan. En todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.
7. Mejorar las condiciones laborales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación. Entre ellas:
 - Las reuniones de trabajo se desarrollarán, salvo excepciones, durante la jornada ordinaria.

- Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.
8. El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores podrá disfrutarse acumulado en jornadas completas por parte del personal, cuando así lo soliciten. En caso de acumulación, el permiso de lactancia será de 15 días laborables, sin perjuicio de las mejoras recogidas en los convenios colectivos.
 9. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, así como las gestiones previas a las adopciones, preavisándolo con al menos 72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de 16 horas anuales.
 10. Garantizar un permiso retribuido de cinco días laborables para las gestiones previas a las adopciones internacionales.
 11. Estudiar la posibilidad de adaptación de la jornada, sin reducirla para quienes tengan a menores de doce años o personas dependientes a su cargo, cuando a criterio de la empresa lo permitan las circunstancias productivas y organizativas.
 12. Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho, siempre y cuando estén inscritas en el Registro de Uniones de Hecho correspondiente y aportando certificado vigente expedido por dicho organismo, no pudiendo volver a solicitar dichos permisos por el hecho de cambiar nuevamente de pareja, siempre que no hayan transcurrido 24 meses desde la última inscripción en el registro civil, tal y como queda establecido en el Reglamento de funcionamiento interno de dicho registro.
 13. 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 al hecho causante. Si se solicitase el disfrute en otra fecha distinta a la consecutiva del hecho causante (matrimonio o inscripción como pareja de hecho), esta deberá de consensuarse entre trabajador/a y empresa.

El disfrute de uno de estos permisos (por matrimonio o registro pareja de hecho) excluye la posibilidad de volver a solicitarlo en el caso de tratarse de las mismas personas.

En el caso de permiso por inscripción de pareja de hecho no se podrá volver a solicitar hasta pasado un plazo mínimo de 24 meses.
 14. 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.
 15. Establecer una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo y condiciones, de hasta dos meses, para las personas en trámites de adopción internacional.
 16. En los supuestos de hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, el permiso de dos días legalmente previsto (o el permiso

mejorado que en su caso contemple el convenio que resulte de aplicación), podrá ser disfrutado, a elección del trabajador y preavisándolo con al menos 48 horas de antelación, 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.

17. La empresa estudiará la posibilidad de acumular la reducción de jornada en días completos en aquellos centros donde resulte posible desde un punto de vista organizativo y productivo.
18. Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso de 10 horas anuales para acompañar a personas menores de 18 años, mayores de 65 años, o con discapacidad con independencia de la edad, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a consultas médicas ó tutorías, previo aviso de 48 horas.

Indicadores

1. Informar anualmente de la difusión dada de las medidas de conciliación existentes, así como de los avances en dicha materia.
2. Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.
3. Informar anualmente del resultado, tramitación y número de solicitudes de reducción o adaptación de jornada u otros permisos de conciliación, desagregado por sexo, así como de la flexibilidad horaria.
4. Nº de excedencias, desagregadas por sexo, por cuidado de un menor o dependiente.
5. La empresa estudiará anualmente, e informará a la Comisión de Seguimiento, sobre el número y proporción de hombres y mujeres que disfrutaran medidas de conciliación.
6. La empresa facilitará a la Comisión de seguimiento información sobre las campañas en materia de conciliación y corresponsabilidad llevadas a cabo.
7. Información sobre ocupación anual del cupo de plazas destinadas en el edificio de las Tablas a mujeres embarazadas.

12.- Comunicación y sensibilización

Objetivos

1. Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la Empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior.
2. Informar y sensibilizar a toda la plantilla y en especial a las personas trabajadoras que tengan equipo a su cargo, respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en

materias como el acoso, el lenguaje no sexista, alternativas de conciliación y corresponsabilidad y difusión del Plan de Igualdad.

3. Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad.
4. Difusión del plan de igualdad a toda la plantilla a través de la intranet corporativa y de los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo

Medidas

1. 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.
2. Difundir entre el personal de dirección y mandos intermedios las medidas de igualdad, para sensibilizarles sobre las mismas.
3. Difusión del Plan de Igualdad a través de los medios de comunicación internos (tabloneros de anuncios, intranet...) y externos habituales de la Empresa.
4. Destinar espacios específicos y permanentes en la intranet y la página web de la empresa para la difusión del Plan de Igualdad y otras acciones en materia de igualdad.
5. Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.
6. Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación en la Empresa en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo.
7. Informar a las Empresas colaboradoras y proveedoras de la Compañía de su compromiso con la igualdad.
8. Realizar campañas específicas sobre días internacionales de celebración en materia de igualdad como el día internacional de la mujer, el día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer, etc.
9. Promover y fomentar la cultura de la igualdad a través de la publicación de imágenes, contenidos y noticias que refuercen la presencia de las mujeres en la empresa, así como su presencia en puestos de responsabilidad.
10. Adopción o elaboración, y difusión de una guía del lenguaje que fomente la igualdad entre mujeres y hombres así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.
11. Elaborar folletos informativos que recojan las medidas en igualdad.

12. Realizar campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación entre mujeres y hombres.
13. Eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., con contenido sexista y estereotipada de mujeres y hombres. Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización a través de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario y eficaz a efectos preventivos, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Indicadores

1. Informar a la comisión de seguimiento, al menos anualmente, sobre las acciones llevadas a cabo en materia de lenguaje inclusivo.
2. La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre las campañas y acciones de comunicación en materia de igualdad llevadas a cabo y sobre las conclusiones del resultado de los mismos.
3. Se dará información sobre campañas y acciones en materia de sensibilización y su contenido.
4. La empresa facilitará a la comisión de seguimiento información relativa sobre la comunicación del plan de igualdad en las distintas empresas a las que les resulta de aplicación el presente plan de igualdad.
5. Información relativa a las comunicaciones a proveedores del compromiso con la igualdad.

VII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Con carácter general, las medidas del presente Plan de Igualdad comenzarán a implantarse según las acciones de seguimiento, indicadores, recursos, plazos indicados y desde la fecha de firma del documento, pudiendo en algunos casos haberse iniciado con carácter previo a la misma.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, las partes acuerdan la elaboración de un cronograma en el cual se establecerá el calendario temporal de actuaciones respecto a todas y cada una de las medidas acordadas en el presente plan. Además, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas, del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de evaluación del plan con carácter anual.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

En cuanto al cronograma se acuerda que el mismo responda a la misma estructura:

En el cronograma se contendrán todas y cada una de las medidas vigentes, agrupadas por áreas de actuación con la misma sistemática y orden en el que aparecen en el Plan de Igualdad.

Por otra parte, en cuanto al calendario y planificación temporal respecto a la ejecución de las medidas contempladas en el presente Plan, se acuerda planificar por años y trimestres.

A efectos de efectuar dicha planificación de acciones, se deja expresa constancia de que muchas de las medidas acordadas son de ejecución continuada, desde el inicio hasta el final de la vigencia del plan. Respecto a aquellas otras medidas cuya ejecución no coincide con la entrada en vigor del plan, se hace constar en el calendario de actuación o cronograma el inicio previsto de las mismas expresando la programación anual y por trimestres.

| ACCIONES PLANIFICADAS | RESPONSABLE | 2022 | | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | |
|--|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. | 1º T. | 2º T. | 3º T. | 4º T. |
| 1.- PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACION | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realizar las ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista, difundiendo una guía o formación específica de lenguaje para el personal que las realice. | RRHH/Selección y contratación | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| Incluir mensajes en las ofertas de empleo que inviten a más mujeres inscribirse. | RRHH/Selección y contratación | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| Fomentar el acceso en el proceso de selección de las ofertas publicadas de al menos una mujer en aquellos puestos ofertados y publicados donde no haya representación femenina. | RRHH/Selección y contratación | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| Garantizar que los criterios de selección y las convocatorias para el ingreso en la empresa no contengan elementos de discriminación directa o indirecta. | RRHH/Selección y contratación | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| Se facilitará la incorporación de mujeres en igualdad de condiciones y competencias profesionales para reducir la infrarrepresentación femenina e incrementar su presencia en el periodo de vigencia de los cuatro años del Plan de Igualdad. A estos efectos en los indicadores establecidos para esta medida no se tendrá en consideración la plantilla que se haya incorporado o se haya perdido derivado por procesos subrogatorios (adjudicación, pérdida, rescisión de contratos). | RRHH/Selección y contratación | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| En las empresas con mayor presencia masculina, aumentar la presencia de mujeres para conseguir una posición cada vez más equilibrada entre mujeres y hombres. Realizar medidas encaminadas a la incorporación de mujeres en aquellas empresas, actividades y puestos donde exista infrarrepresentación femenina, aumentando un 3 por ciento el número de mujeres, durante la vigencia del plan, en cada una de las empresas en las que se encuentren infrarrepresentadas, teniendo en cuenta para ello los datos reflejados en el diagnóstico de cada empresa. | RRHH/Selección y contratación | | | | | | | | X | | | | | X | |
| Establecer colaboraciones con asociaciones, fundaciones y otro tipo de entidades que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión social, con el fin de favorecer su integración laboral. | RRHH/Selección y contratación | | X | | | | | | X | | | | | X | |
| 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. | RRHH/Selección y contratación | | X | | | | | | X | | | | | X | |
| Cuando se publiquen ofertas de empleo, en las mismas se hará constar el compromiso de la Empresa con la igualdad de oportunidades. | RRHH/Selección y contratación | | X | | | | | | X | | | | | X | |
| Exigir a todos los proveedores de selección con los que trabaja la compañía el mismo compromiso con la igualdad de oportunidades y no discriminación en aquellos proyectos para los que colabore con la organización, para ello se promoverá la inclusión del principio de igualdad de oportunidades en procesos de homologación de proveedores de la compañía, priorizando que los pliegos de contratación recojan que las empresas proveedoras y contratadas tengan desarrollado el plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, siempre y cuando estén obligadas legalmente. | Compras | | | | | | | | X | | | | | X | |
| 2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisar con perspectiva de género que las agrupaciones de puestos de trabajo realizadas no contienen elementos discriminatorios. | RRHH/Organización | | | | | | | | X | | | | | X | |
| En los Convenios colectivos de sector en los que las Empresas tengan presencia se promoverá un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género. | RRHH | | | | | | | | X | | | | | X | |
| Revisar con el criterio, anterior, el sistema de clasificación profesional en los convenios de empresa. | RRHH | | | | | | | | X | | | | | X | |
| Revisar el modelo organizativo con perspectiva de género, de forma que la clasificación profesional atienda a puestos de trabajo iguales o de igual valor para la compañía, con las agrupaciones correspondientes. | RRHH/Organización | | X | | X | | | | | | | | | | |
| En correlación con el punto anterior, se realizará un análisis y valoración por la comisión de seguimiento de los sistemas de clasificación profesional, aplicados en la empresa, teniendo en cuenta el marco normativo vigente. | RRHH/Organización | | X | | X | | | | | | | | | | |

| 3.- FORMACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
| Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y corresponsabilidad, dirigidas a las personas responsables de las distintas áreas y materias a las que se refiere este Plan con la máxima difusión. | RRHH/FORMACIÓN | | | X | | | | | X | | | | X | |
| Inclusión de acciones formativas en los planes de formación de la empresa relacionados con la materia de igualdad, prevención del acoso, respeto a la identidad sexual y sensibilización. | RRHH/FORMACIÓN | | | | | | | | | | | | | |
| Informar a la comisión de seguimiento sobre el plan de formación, su ejecución y la participación por tipo de cursos desagregados por sexo, haciendo especial incidencia en las acciones formativas relativas a la igualdad y capacitación profesional. | RRHH/FORMACIÓN | | | | | | | | | | | | | |
| Se fomentará la formación del personal femenino, potenciando en especial su participación en las acciones formativas técnicas y de capacitación profesional que favorecen tanto su desarrollo profesional como sus posibilidades de promoción en la empresa para puestos diferentes al ocupado, especialmente en puestos donde la mujer se encuentre infrarrepresentada. | RRHH/FORMACIÓN | | | | | | | | | | | | | |
| Formación sobre el uso de imágenes y lenguaje inclusivo y no sexista. | RRHH/FORMACIÓN | | | X | | | | | X | | | | X | |
| Incluir la formación en igualdad para las nuevas incorporaciones. | RRHH/FORMACIÓN | | | X | | | | | X | | | | X | |
| Garantizar el acceso a las acciones formativas en igualdad de condiciones. | RRHH/FORMACIÓN | | | X | | | | | X | | | | X | |
| Velar porque las personas que disfruten de una reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 12 años y familiares dependientes puedan participar en las acciones formativas. | RRHH/FORMACIÓN | | | X | | | | | X | | | | X | |
| Garantizar que las personas que disfruten de una excedencia por cuidado de hijos menores o familiares puedan participar tras su reincorporación en las acciones formativas y de reciclaje que resulten necesarias para el adecuado desempeño profesional, una vez finalizada la excedencia. | RRHH/FORMACIÓN | | | X | | | | | X | | | | X | |
| La formación en cualquiera de sus modalidades se realizará dentro del horario laboral, salvo situaciones excepcionales y justificadas. | RRHH/FORMACIÓN | | | X | | | | | X | | | | X | |
| Realización de acciones formativas específicas para puestos de responsabilidad dirigidas a mujeres que favorecen tanto su desarrollo profesional como sus posibilidades de promoción en la empresa. | RRHH/FORMACIÓN | | | X | | | | | X | | | | X | |
| 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL | | | | | | | | | | | | | | |
| Difusión de la existencia a toda la plantilla, del portal interno de movilidad para consultar las ofertas de empleo existentes en la empresa, así como el proceso para poder acceder a ellas. | RRHH/SELECCIÓN | | | | | | | | | | | | | |
| En situación de promoción profesional, y en igualdad de perfiles, se priorizará la elección de la mujer frente al hombre con el objetivo de favorecer la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad. | RRHH/SELECCIÓN | | | X | | | | | X | | | | X | |
| Establecer programas de identificación de talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres con potencial para su promoción profesional tanto a nivel de mandos como en puestos de responsabilidad. | RRHH/SELECCIÓN | | | | | | | | X | | | | X | |
| Colaborar con programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados fundamentalmente a mujeres identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para promocionar. Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga un obstáculo para la participación en los procesos de movilidad interna y en los programas formativos de desarrollo de habilidades directivas. | RRHH/SELECCIÓN | | | | | | | | X | | | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------------|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|---|
| Se reservará un 5% del crédito formativo para la realización de cursos de formación de capacitación profesional para las mujeres que lo deseen, con el fin de facilitar el acceso a su desarrollo profesional a puestos y funciones en las que se encuentren infrarrepresentadas. En caso de que no se cubra el citado cupo reservado a trabajadoras, dichas plazas podrán ser ofrecidas a los trabajadores. | RRHH/SELECCIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Garantizar los criterios objetivos en las promociones profesionales con el fin de incrementar el nº de mujeres en puestos donde estén infrarrepresentadas. | RRHH/SELECCIÓN | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | | |
| Mejorar el número de promociones realizadas a mujeres partiendo del dato recogido en el diagnóstico realizado en el año 2020 del Plan de Igualdad durante la vigencia del mismo. | RRHH/SELECCIÓN | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | | |
| Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa. | RRHH/SELECCIÓN | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | | |
| La plantilla tendrá la posibilidad de formar parte de la bolsa de candidaturas existente en el portal de empleo de la web de FCC, facilitando su CV y sus acreditaciones académicas y profesionales. | RRHH/SELECCIÓN | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | | |
| Asimismo, la plantilla tendrá la posibilidad de poder apuntarse a las ofertas publicadas en la web https://www.fccma.com/contacta-con-nosotros-old , de cualquier empresa del área de negocio, siempre que cumplan el perfil requerido para el puesto, siempre que haya facilitado previamente los documentos indicados en la medida anterior. | RRHH/SELECCIÓN | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | | |
| Cuando haya vacantes de puestos de mayor responsabilidad en las actividades en las que pese a ser actividades feminizadas las mujeres ocupan puestos de menor responsabilidad que los hombres. Para la cobertura de las mismas se articularán previamente a la contratación externa procesos de promoción interna para ofrecer dichas vacantes a mujeres que estén interesadas y cumplan el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias). | RRHH/SELECCIÓN | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | | |
| Evolución y seguimiento de los procesos de promoción en puestos masculinizados para identificar aquellas promociones que son consecuencia de causas estructurales y a las que no se puede aplicar las acciones positivas del plan de igualdad. | RRHH/SELECCIÓN | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | | |
| Fomentar, en igualdad de condiciones, la participación equilibrada entre hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisión y en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, en las áreas en las mujeres estén infrarrepresentadas. | RRHH/SELECCIÓN | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | | |
| Mejorar el nº de promociones realizadas a mujeres partiendo del dato recogido en el Diagnóstico. | RRHH/SELECCIÓN | | | | | | | | X | | | | | | | X | | | | |
| 5.- CONDICIONES DE TRABAJO. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Especialmente en las empresas en donde los porcentajes de parcialidad sean más elevados, se ofrecerá individualmente la posibilidad de aumentar el porcentaje de jornada realizado dando preferencia a las trabajadoras cuando éstas tengan un mayor porcentaje de parcialidad. | RRHH | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | X |
| Especialmente en las empresas en donde el índice de temporalidad sea más elevado en las mujeres que en los hombres, se dará preferencia a las mujeres en las transformaciones de contrato siempre que la normativa de aplicación lo permita. | RRHH | | | X | | | | | | | | | | | | X | | | | X |
| Facilitar a la comisión de seguimiento información anual, en aquellos sectores donde la mujer esté infrarrepresentada, acerca de las altas y bajas producidas por subrogación desagregando la información por género, tipo de relación laboral así como la jornada laboral. | RRHH | | | X | | | | | | | | | | | | X | | | | X |
| Acciones necesarias para el desarrollo, fabricación y suministro de ropa de trabajo y equipos de protección individuales, con patrones y tallaje adaptados a la anatomía de mujeres y hombres, sin que responda a estereotipos de género. | RRHH | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La empresa, con el fin de reducir los porcentajes de parcialidad de las mujeres, ofrecerá, durante la vigencia del plan de igualdad, a trabajadoras que se encuentren en tiempo parcial, ampliaciones de jornada para incrementar en un 5% el coeficiente promedio de parcialidad de las mismas. | RRHH | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | X |

| 6.- RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL. | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------|--|--|---|--|--|--|---|--|--|---|--|
| La empresa revisará dentro del año siguiente de la publicación de la Guía de Valoración de Puestos del Ministerio de Igualdad, la auditoría retributiva. | RRHH/COMPENSACION | | | | | | | | | | | |
| Seguimiento y análisis de la auditoría retributiva, por niveles funcionales y convenios sectoriales de aplicación, durante la vigencia del Plan de Igualdad. | RRHH/COMPENSACION | | | | | | | | | | | |
| La empresa realizará un estudio retributivo anual al objeto de comprobar si existen o no diferencias sustanciales y objetivamente no justificables. | RRHH/COMPENSACION | | | | | | | | | | | |
| La empresa informará a la Comisión de Seguimiento de los resultados del estudio anteriormente citado, así como de las acciones correctoras que adoptará al respecto en caso necesario. | RRHH/COMPENSACION | | | X | | | | X | | | X | |
| En caso de que se detecten diferencias sustanciales, objetivamente no justificables, la empresa informará de las mismas a la Comisión de Seguimiento, con el fin de que dichas diferencias sean analizadas por un grupo de trabajo reducido cuyos integrantes serán elegidos de entre los miembros de la citada Comisión. Dicho grupo de trabajo realizará esas funciones durante toda la vigencia del plan, y la información y análisis se realizará por cada una de las empresas del ámbito de aplicación del presente plan de igualdad. | RRHH/COMPENSACION | | | X | | | | X | | | X | |
| De dicho análisis se extraerán las conclusiones oportunas, en base a las mismas, y en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, y el resto de normas concordantes, se establecerá, en su caso, el plan de actuación que corresponda. | | | | | | | | | | | | |
| 7.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. | | | | | | | | | | | | |
| Impulsar políticas en materia de prevención de riesgos laborales, psicosociales, salud y seguridad laboral atendiendo no solo al hecho de la maternidad y la lactancia, si no a una perspectiva de igualdad de género global e integral, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a toda la plantilla. | PREVENCIÓN | | | | | | | | | | | |
| Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales. | PREVENCIÓN | | | | | | | | | | | |
| Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la elaboración de campañas sobre seguridad, salud y bienestar. | PREVENCIÓN | | | | | | | | | | | |
| 8.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA. | | | | | | | | | | | | |
| Fomentar el acceso en el proceso de selección de las ofertas publicadas de al menos una mujer en aquellos puestos ofertados y publicados donde no haya representación femenina. | RRHH/SELECCIÓN | | | X | | | | X | | | X | |
| Garantizar los criterios objetivos en las promociones profesionales con el fin de incrementar el número de promociones de mujeres, en un 5% durante la vigencia del plan, con el objetivo de reducir las diferencias existentes entre mujeres y hombres en puestos o agrupación de puestos donde están infrarrepresentadas. | RRHH/SELECCIÓN | | | X | | | | X | | | X | |
| Programar acciones formativas específicas o de capacitación profesional, para trabajadoras con el fin de facilitar su desarrollo profesional o su incorporación a puestos y funciones en las que se encuentren infrarrepresentadas. | RRHH/FORMACION | | | | | | | | | | | |
| Conforme a los datos del diagnóstico y atendiendo a la estructura de las empresas, durante la vigencia del plan de igualdad, se establecerán o implementarán medidas o mecanismos que faciliten la presencia de mujeres en puestos o categorías donde no existe presencia de este género. | RRHH/SELECCIÓN | | | | | | | X | | | X | |
| Establecer programas de identificación de talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres con potencial para su promoción profesional tanto a nivel de mandos como en puestos de responsabilidad en los que se encuentren infrarrepresentadas. | RRHH/SELECCIÓN | | | | | | | X | | | X | |
| Compromiso de incluir al menos una mujer en las presentaciones de candidatos/as finalistas para la cobertura de puestos en las que esa se encuentre infrarrepresentada, siempre que se haya presentado alguna candidata. | RRHH/SELECCIÓN | | | X | | | | X | | | X | |

| 9.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|--|--|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|---|
| A fin de evitar y prevenir situaciones de acoso, se impartirá formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, previendo también la posibilidad de establecer comunicaciones u acciones informativas en otro tipo de actividades formativas. | RRHH/FORMACION | | | X | | | | | | X | | | | |
| Se difundirán las medidas acordadas en el presente Plan respecto del acoso sexual y por razón de sexo. | RRHH | | | | | | | | | X | | | | X |
| 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. | RRHH/FORMACION | | | X | | | | | | X | | | | X |
| En aquellos casos en que se realicen evaluaciones de riesgos psicosociales se incluirán preguntas relativas al acoso sexual y por razón de sexo. | PREVENCION | | | | | | | | | X | | | | X |
| Las personas que instruyan estos procedimientos informarán a las partes intervinientes en el proceso de las garantías de dicho proceso. | COMPLIANCE | | | | | | | | | | | | | |
| Información a la comisión de seguimiento del número de procesos detectados y su resultado de forma anual | IGUALDAD | | | X | | | | | | X | | | | X |
| 10.- VIOLENCIA DE GÉNERO. | | | | | | | | | | | | | | |
| Informar a la plantilla sobre los derechos incorporados al Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Entre esos derechos se encuentran los siguientes: -Derecho a la reducción de jornada laboral, con reducción proporcional del salario. -Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante doce meses. -Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. -Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses. | RRHH | | | | | | | | | | | | | |
| En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la solicitud de cambio realizada por la mujer víctima de violencia de género. | RRHH | | | X | | | | | | X | | | | X |
| Permiso retribuido de 3 días para las trabajadoras víctimas de violencia de género que sean trasladadas de centro de trabajo que implique cambio de residencia, o bien dicho traslado obedezca a la petición de la trabajadora en aplicación de la medida núm. 2. | RRHH | | | X | | | | | | X | | | | X |
| Preferencia en la conversión del contrato temporal a indefinido, cuando existan vacantes en el centro de trabajo. | RRHH | | | X | | | | | | X | | | | X |
| Facilitar la continuación en el empleo de la víctima de violencia de género, ofreciéndole, siempre que sea posible, la contratación en otros centros de trabajo. | RRHH | | | X | | | | | | X | | | | X |
| La Empresa favorecerá la búsqueda de empleo o inserción laboral de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y a la que no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. | RRHH/SELECCIÓN | | | X | | | | | | X | | | | X |
| La Empresa se compromete a no desvelar la condición de víctima de violencia de género, a la hora de poner en marcha las medidas aquí contempladas. | RRHH | | | X | | | | | | X | | | | X |
| Difusión de campañas de sensibilización contra la violencia de género a través de la página web de la empresa, la intranet corporativa y otros canales de comunicación. | COMUNICACIÓN | | | | | | | | | | | | | |
| Introducir los derechos y la protección a las víctimas | RRHH/FORMACION | | | X | | | | | | X | | | | X |
| Establecer colaboraciones con asociaciones, fundaciones y otras entidades para la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género y para la realización de campañas y programas concretos para combatir la misma. | RRHH | | | X | | | | | | X | | | | X |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|--|--|---|--|--|---|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
| Ampliación de 2 a 3 años de excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad para mujeres víctimas de violencia de género. | RRHH | | | X | | | X | | | X | | | | | | | |
| Ampliación de 3 a 4 años la excedencia por cuidado de menores, para mujeres víctimas de violencia de género. | RRHH | | | X | | | X | | | X | | | | | | | |
| La empresa elaborará un protocolo de información a las mujeres víctimas de violencia de género de las medidas incluidas en este Plan de Igualdad. | RRHH | | | | | | X | | | X | | | | | | | |
| La Empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga, dentro de la jornada laboral de su puesto y centro de trabajo, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo en igualdad de jornada y turno. | RRHH | | | X | | | X | | | X | | | | | | | |
| La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo equivalente, en cualquier otro de sus centros de trabajo. La Empresa le reservará el puesto de trabajo de origen durante los primeros 12 meses. Medida incluida en el num. 1 apartado 2 (si preferís vuestra redacción, hay que cambiar de 6 meses a 12 meses). | RRHH | | | X | | | X | | | X | | | | | | | |
| Las ausencias o faltas de puntualidad así como las salidas durante la jornada a juzgados, comisarías o servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, siempre que se justifiquen y durante el tiempo imprescindible, durante dos años desde que se acredite su condición de víctima de violencia de género. | RRHH | | | X | | | X | | | X | | | | | | | |
| La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará la prestación hasta el 100% de su salario mensual, durante un máximo de seis meses, y mientras se mantenga el proceso de IT y su permanencia en la empresa. La trabajadora deberá comunicar y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne el complemento en los términos citados. | RRHH | | | X | | | X | | | X | | | | | | | |
| La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 18 meses con reserva del puesto de trabajo. | RRHH | | | X | | | X | | | X | | | | | | | |
| La Empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. | RRHH | | | X | | | X | | | X | | | | | | | |
| La Empresa elaborará un protocolo de atención a víctimas de la violencia de género que incorporará las medidas legales, así como las acordadas en el presente plan de igualdad. Se designará dentro del departamento de RRHH a una persona responsable identificada ante la plantilla como apoyo a personas trabajadoras denunciantes de violencia de género para brindarle un apoyo y asistencia inicial. | RRHH | | | | | | | | | | | | | | | | |
| En los casos de movilidad geográfica con cambio de localidad de la trabajadora víctima de violencia de género, y siempre que mantenga su relación laboral con la empresa, se procederá al abono de una ayuda directa de hasta un máximo de 1.000€ para cubrir los gastos, en concepto de mudanza del primer mes, que se abonará contra factura y en una única ocasión. | RRHH | | | X | | | X | | | X | | | | | | | |
| Allí donde existan servicios médicos de la empresa se facilitará una asistencia sanitaria inicial, a personas trabajadoras denunciantes de violencia de género. | PREVENCION | | | X | | | X | | | X | | | | | | | |
| 11.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de conciliación y de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres. | COMUNICACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Difundir entre la plantilla, tanto entre el personal de producción como entre el de oficinas, las medias legalmente establecidas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. | RRHH | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|
| Realizar acciones enfocadas a informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales (permisos por nacimiento de hijo o adopción y reducciones por guarda legal...). | RRHH | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Promover y favorecer, tanto en oficinas como en centros productivos, la flexibilidad de horarios para mejorar la conciliación de la vida personal y profesional, en la medida que no perjudique la realización del servicio. | RRHH | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | |
| Se dispondrá en el edificio corporativo de las Tablas de una serie de plazas aparcamiento reservadas a trabajadoras embarazadas cuando se encuentren en situación de riesgo de embarazo o tengan necesidad, y en todo caso a partir del sexto mes de embarazo, que serán adjudicadas temporalmente cuando las mujeres lo soliciten. En el supuesto de que existan más solicitudes que plazas de aparcamiento, se estudiarán las distintas propuestas. | RRHH | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | |
| El ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación de género alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas materia de igualdad se informará a tal respecto. | RRHH | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | |
| Mejorar las condiciones laborales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación. Entre ellas: - Las reuniones de trabajo se desarrollarán, salvo excepciones, durante la jornada ordinaria. - Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo. | RRHH | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | |
| El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores podrá disfrutarse acumulado en jornadas completas por parte del personal, cuando así lo soliciten. En caso de acumulación, el permiso de lactancia será de 15 días laborables, sin perjuicio de las mejoras recogidas en los convenios colectivos. | RRHH | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | |
| Estudiar la posibilidad de adaptación de la jornada, sin reducirla para quienes tengan a menores de doce años o personas dependientes a su cargo, cuando a criterio de la empresa lo permitan las circunstancias productivas y organizativas. | RRHH | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | |
| Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho, siempre y cuando estén inscritas en el Registro de Uniones de Hecho correspondiente y aportando certificado vigente expedido por dicho organismo, no pudiendo volver a solicitar dichos permisos por el hecho de cambiar nuevamente de pareja, siempre que no hayan transcurrido 24 meses desde la última inscripción en el registro civil, tal y como queda establecido en el Reglamento de funcionamiento interno de dicho registro. | RRHH | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | |
| 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 al hecho causante. Si se solicitase el disfrute en otra fecha distinta a la consecutiva del hecho causante (matrimonio o inscripción como pareja de hecho), esta deberá de consensuarse entre trabajador/a y empresa. El disfrute de uno de estos permisos (por matrimonio o registro de pareja de hecho) excluye la posibilidad de volver a solicitarlo en el caso de tratarse de las mismas personas. En el caso de permiso por inscripción de pareja de hecho no se podrá volver a solicitar hasta pasado un plazo mínimo de 24 meses. | RRHH | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|
| 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. | RRHH | | | X | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| Garantizar un permiso retribuido de cinco días laborables para las gestiones previas a las adopciones internacionales. | RRHH | | | X | | | | | | | X | | | | | | | | | | | X | | |
| Establecer una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo y condiciones, de hasta dos meses, para las personas en trámites de adopción internacional. | RRHH | | | X | | | | | | | X | | | | | | | | | | | X | | |
| Permiso retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, así como las gestiones previas a las adopciones, preavisándolo con al menos 72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de 16 horas anuales. | RRHH | | | X | | | | | | | X | | | | | | | | | | | X | | |
| 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 y preavisándolo con al menos 48 horas de antelación, 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. | RRHH | | | X | | | | | | | X | | | | | | | | | | | X | | |
| La empresa estudiará la posibilidad de acumular la reducción de jornada en días completos en aquellos centros donde resulte posible desde un punto de vista organizativo y productivo. | RRHH | | | X | | | | | | | X | | | | | | | | | | | X | | |
| Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso de 10 horas anuales para acompañar a personas menores de 18 años, mayores de 65, o con discapacidad con independencia de la edad, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a consultas médicas, tutorías, previo aviso de 48 horas. | RRHH | | | X | | | | | | | X | | | | | | | | | | | X | | |
| 12.- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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. | RRHH/COMUNICACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Difundir entre el personal de dirección y mandos intermedios las medidas de igualdad, para sensibilizarles sobre las mismas. | RRHH | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Difusión del Plan de Igualdad a través de los medios de comunicación internos (tabloneros de anuncios, intranet...) y externos habituales de la Empresa. | COMUNICACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Destinar espacios específicos y permanentes en la intranet y la página web de la empresa para la difusión del Plan de Igualdad y otras acciones en materia de igualdad. | COMUNICACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias. | RRHH | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación en la Empresa en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo. | RRHH/FORMACION | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Informar a las Empresas colaboradoras y proveedoras de la Compañía de su compromiso con la igualdad. | RRHH/COMPRAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realizar campañas específicas sobre días internacionales de celebración en materia de igualdad como el día internacional de la mujer, el día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer, etc. | COMUNICACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|
| Promover y fomentar la cultura de la igualdad a través de la publicación de imágenes, contenidos y noticias que refuercen la presencia de las mujeres en la empresa, así como su presencia en puestos de responsabilidad. | RRHH | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Adopción o elaboración, y difusión de una guía del lenguaje que fomente la igualdad entre mujeres y hombres así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista. | RRHH | | | X | | | | | X | | | | | | | X | | | |
| Elaborar folletos informativos que recojan las medidas en igualdad. | RRHH | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realizar campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación entre mujeres y hombres. | COMUNICACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., con contenido sexista y estereotipada de mujeres y hombres. Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización a través de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario y eficaz a efectos preventivos, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. | RRHH/COMUNICACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

VIII. ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1.1- Seguimiento y Evaluación:

El artículo 46 de la Ley Orgánica 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 los distintos objetivos, medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida y del cronograma de actuación, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

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.

1.2.- Comisión Paritaria de seguimiento del plan de igualdad

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se procede a la constitución de la Comisión Paritaria de Seguimiento del I Plan de Igualdad de grupo FCC Ámbito, y en adelante se denominará Comisión de Seguimiento.

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

1.2.1.- Composición de la Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad está compuesta, de forma paritaria, por 8 miembros con la siguiente composición:

5 miembros la parte social cuyos integrantes son:

- Natalia Galán (CCOO)
- Elena Alcolea (CCOO)
- Nuria Gutierrez Martín (CCOO)
- Rosario García Ramos (UGT)
- Javier Dorado (UGT)

3 miembros por parte de la empresa cuyos integrantes son:

- Isidoro Valverde Ballesteros
- Sonia Serrano Batanero
- Raquel Losada Roses

Con independencia del número de miembros integrantes de cada parte el valor de los votos será equivalente.

Se podrán nombrar suplentes por cada organización representada.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de una persona de cada organización, de la plantilla de la Compañía o ajena a la misma, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente acuerdo.

1.2.2.- Sustituciones

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas cuando alguna de las partes legitimadas así lo estime oportuno.

La parte legitimada comunicará al resto de la Comisión de Seguimiento la sustitución con un plazo de 15 días de antelación, salvo caso de fuerza mayor. Dicha sustitución se reflejará en acta.

1.2.3.- Funciones de la Comisión de seguimiento

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

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- La primera función de la Comisión de Seguimiento será la revisión del cronograma de actuación del Plan de Igualdad, donde se definen los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, la identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada medida

y objetivo del plan. Este cronograma servirá para el seguimiento y control de las acciones y medidas del plan durante su vigencia

- Ser informada anualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la Compañía.
- Ser informada anualmente de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación, con la posibilidad de adaptar y flexibilizar las medidas del plan para el cumplimiento de sus objetivos.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la presencia de las mujeres en la Compañía y de los objetivos y medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación de forma activa en las campañas de sensibilización en materia de igualdad (jornada día de la mujer contra la violencia de género, etc...).
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Realizar el informe final al término de la vigencia del plan

1.2.4.- Funcionamiento de la Comisión de seguimiento

Tras la firma del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria semestralmente, siendo la anual obligatoria, o pudiéndose convocar de forma extraordinaria por cualquiera de las partes.

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

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

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito, para tratar los temas excepcionales que surjan durante el transcurso de la vigencia del plan.

1.3.- Actas

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

1.4.- Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

1.5.- Medios

IDENTIFICACION DE MEDIOS HUMANOS Y MATERIALES

Tal y como establece el artículo 8 g) del RD 901/2020, de 13 de octubre, a continuación, pasamos a identificar los medios para el desarrollo del Plan de Igualdad de Grupo de FCC Ámbito, S.A.

En cuanto a los medios humanos, los diferentes departamentos de las empresas (Dpto. de personal, de comunicación, de formación, de selección, de producción, de RRHH, de prevención de riesgos, etc.) trabajan de manera conjunta y transversal en las diferentes áreas que engloba el plan de igualdad.

Las empresas se comprometen a proveer de los recursos materiales y humanos necesarios para poder llevar a cabo la implantación efectiva del presente Plan de Igualdad, así como su seguimiento y evaluación.

A tal fin, la empresa pondrá a disposición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

- El uso de una sala adecuada para reunirse o en su defecto, para las reuniones telemáticas, se compromete a convocar de forma telemática, a través de aplicaciones como “Teams”, “zoom” o similar.
- Facilitar el material preciso para el mejor desarrollo de las reuniones presenciales (papel, material de escritorio, teléfono, fotocopiadora...)
- Los miembros de la parte social de la Comisión de Seguimiento, así como las personas que les asesoren y que formen parte de la plantilla de la compañía, contarán con el crédito horario necesario para realizar las funciones recogidas en el presente Plan, con independencia del que pueda tener reconocido por su condición de RLT.

Asimismo, durante toda la vigencia del Plan la empresa facilitará los medios materiales necesarios para difundir y sensibilizar a la plantilla en las materias relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y con el presente Plan de Igualdad y las materias en el contenidas, respecto a:

Formación: La empresa facilitará todos los medios materiales precisos para que las personas trabajadoras que integran su plantilla puedan asistir con aprovechamiento a las distintas actividades formativas a las que sean convocadas, sean estas presenciales (aula de formación,

material de escritorio, herramientas, útiles u ordenadores que en cada caso sean necesarios para la formación de que se trate) o a distancia (material de soporte al temario, presentaciones, etc...).

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

Actualmente, el Departamento de Formación, lo componen 4 profesionales, encargados de la asignación de cursos, selección de alumnos y detección de necesidades formativas y para la gestión de la formación para todas las empresas integradas en el presente plan de igualdad de grupo FCC Ámbito.

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

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

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

IX – PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

En caso de que sea preciso proceder a la adaptación o modificación parcial del contenido del presente Plan de Igualdad, ambas partes acuerdan proceder a la citada adaptación, revisión o modificación parcial previa negociación y acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento. La Comisión de Seguimiento acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

La revisión, adaptación o modificación parcial del presente plan de igualdad, podrá producirse cuando se dicten normas o resoluciones legales de obligado cumplimiento que afecten a los elementos o capítulos esenciales del plan de igualdad, así como en aquellos casos en los que por circunstancias, (modificación del estatus jurídico de la empresa, o modificaciones sustanciales

sobrevenidas de carácter organizativo o productivos no analizadas en los diagnósticos de situación) sea preciso la revisión o modificación parcial del propio Plan de igualdad.

Los conflictos y discrepancias surgidos en el seno de la Comisión de Seguimiento, respecto de la interpretación del Plan de Igualdad se resolverán en reunión extraordinaria, pudiendo ser convocada por cualquiera de los integrantes de la Comisión, debiendo reunirse en el plazo máximo de quince días hábiles. Tras dicha reunión, se recogerá en el acta las conclusiones alcanzadas, decidiéndose, en caso de no existir consenso, mediante votación en la que el valor de los votos de los miembros designados será equivalente al valor de la representación sindical.

En caso de no alcanzarse acuerdo en la citada Comisión extraordinaria, las partes se emplazarán para celebrar una segunda reunión dentro de los tres meses siguientes.

Finalmente, en el caso de que no se alcance el acuerdo dentro de la comisión de seguimiento y evaluación, se acudirá a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos laborales.