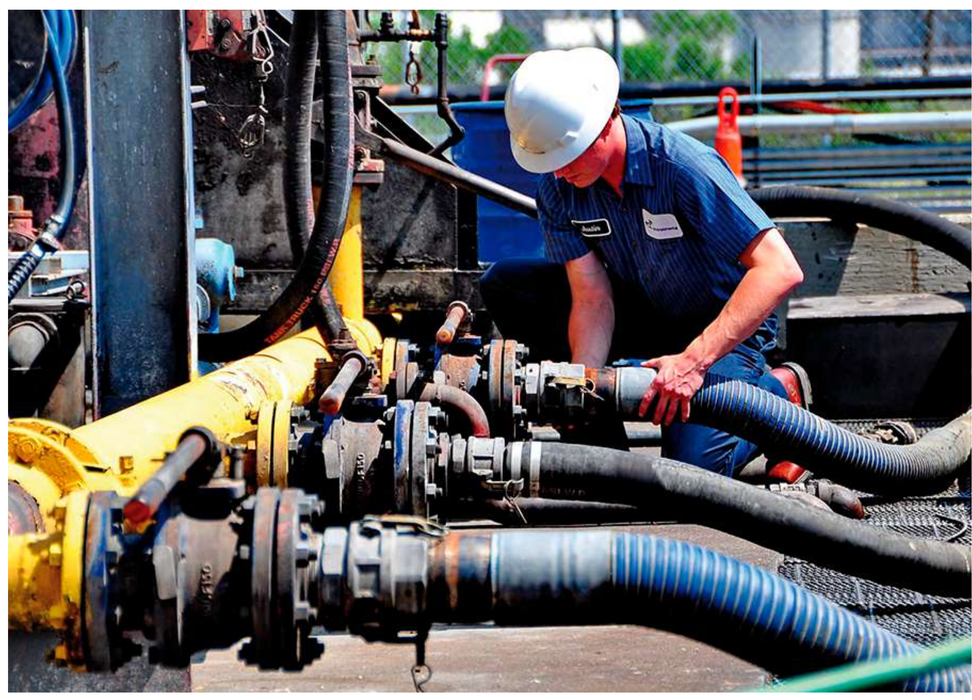
Plan de **Igualdad**











2026 **2030**

Ámbito

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 2
2. COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN 3
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 4
4. OBJETIVOS 5
5. INFORME DE DIAGNÓSTICO Y CONCLUSIONES 6
6. OBJETIVOS Y MEDIDAS CONCRETAS 8
   6.1 Selección y contratación 8
   6.2 Clasificación profesional 14
   6.3 Formación 17
   6.4 Promoción profesional 22
   6.5 Condiciones de trabajo 27
   6.6 Retribución y auditoría salarial 31
   6.7 Salud laboral con perspectiva de género 35
   6.8 Infrarrepresentación femenina 38
   6.9 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo 41
   6.10 Violencia de género 44
   6.11 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral 53
   6.12 Comunicación y sensibilización 62
7 MEDIOS MATERIALES, ECONÓMICOS Y HUMANOS 67
8 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 68
   8.1 Funciones 68
   8.2 Reuniones 69
   8.3 Composición 69
9 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS 70
10 DISPOSICIÓN FINAL 71
ANEXO I - CRONOGRAMA 72

1. INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad de trato y no discriminación es un derecho básico de las personas trabajadoras, y hace referencia a la participación equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida pública y privada. En este marco, los Planes de Igualdad son un mecanismo por el que favorecer y promover la igualdad de trato en el ámbito laboral, asegurando el ejercicio de los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras con independencia de su sexo, especialmente en lo que se refiere a los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

Desde hace décadas, mucho antes de que existiera la obligación legal de disponer de medidas planificadas en materia de Igualdad, en el área de Servicios Medioambientales del Grupo FCC venimos desarrollando medidas y aplicando iniciativas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de nuestras Empresas, y así lo reflejamos en nuestra **misión, visión y valores:**



NUESTRA MISIÓN - ¿Qué hacemos?

El planeta se enfrenta a retos medioambientales nunca vistos, y como líderes del sector en España, asumimos nuestro compromiso con el medio ambiente y la gestión eficiente de residuos para satisfacer las necesidades y requerimientos de nuestros clientes, contribuyendo al desarrollo de las comunidades en la que nos integramos para **mejorar la calidad de vida de los ciudadanos**.



NUESTRA VISIÓN - ¿Qué queremos ser?

Queremos ser una **empresa de referencia a nivel internacional** en la gestión y ejecución de servicios medioambientales, que ofrezca servicios innovadores para la gestión eficiente de recursos y con los que queremos hacer frente a los principales desafíos medioambientales: Crecimiento demográfico, generación de residuos, escasez de recursos, desigualdad social, cambio climático y digitalización.



NUESTROS VALORES - ¿Cómo somos?

Los valores definen la identidad y cultura del Grupo FCC y tienen como objetivo trasmitir e inculcar los principios del **comportamiento ético** que deben guiar a todos los empleados de la organización.

Más allá de la posición de liderazgo en las diferentes actividades, el Grupo FCC se ha dotado de unas pautas de comportamiento irrenunciables que resultan fundamentales para que FCC Medio Ambiente opere con éxito de forma **sostenible y responsable**.

En este marco, se negocia y firma en el año 2022 el I Plan de Igualdad de Grupo FCC Ámbito, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, para aunar y homogeneizar las medidas planificadas de actuación en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.

La estructura actual del área de negocio de Residuos Industriales, en donde se incluye FCC Ámbito, conlleva a la ineludible obligación de cambiar la forma de articular el Plan de Igualdad, pasando de un modelo de plan de grupo a un modelo de Plan de Igualdad de Empresa, al quedar únicamente incluida la sociedad FCC Ámbito.

2. COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN

El 19 de marzo de 2026 se procede a la constitución de la Comisión de Negociación del I Plan de Igualdad de FCC Ámbito, que queda constituida por la Representación Empresarial, así como por las Organizaciones Sindicales más representativas:

- CCOO del Hábitat
- UGT Servicios Públicos

Dicha Comisión queda constituida por las personas que a continuación se detallan:

- En representación de la parte empresarial:
    - Raquel Losada Roses
    - Christian Diéguez Fajardo

- En representación de la parte social:
    - Natalia Galán Armero – CCOO del Hábitat
    - Manuel Javier Rodríguez Naranjo – CCOO del Hábitat
    - Rosario García Ramos – UGT SP
    - Javier Dorado Hernández – UGT SP

La negociación se ha llevado a cabo en todo el proceso de elaboración de toda la documentación requerida por la legislación vigente, incluyendo los informes de diagnóstico y sus conclusiones, los informes de registro y auditoría retributiva, así como en el desarrollo del texto íntegro del Plan de Igualdad, incluyendo las medidas a adoptar, los indicadores y la planificación del seguimiento.

Ambas partes acordaron la estructura y contenidos de los informes de diagnóstico, así como de las conclusiones que se extraen de dicho diagnóstico. En lo que se refiere al registro retributivo e informe de auditoría, las partes acordaron la estructura de la misma, organizada conforme al sistema de valoración de puestos realizado por la Empresa, y determinaron las conclusiones que se extraen de los mismos.

Durante todo el proceso, las partes negociaron de buena fe y bajo la premisa de alcanzar un acuerdo que tenga un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y

hombres, garantizando en todo momento el buen entendimiento y plena colaboración entre la representación empresarial y la representación social, con el compromiso de identificar las deficiencias detectadas y proponer acciones de mejora, intercambiando pareceres diferentes, opiniones diversas y expresando libremente sus propuestas, conviniendo conjuntamente la redacción del texto definitivo.

El plan ha sido aprobado por acuerdo unánime de los miembros de la Comisión de Negociación, constituyendo un todo ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirán lograr en el ámbito global para el que ha sido diseñado, avanzar progresivamente en 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.

Los firmantes del presente Plan son conscientes de que favorecer un ambiente de trabajo igualitario y la creación de modelos empresariales inclusivos donde premie la igualdad y la pluralidad de 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.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como en los dispuesto en el Real Decreto 901/2022, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y se modifica el Real Decreto 713/20210, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Quedarán incluidos en su aplicación la totalidad de las personas trabajadoras que prestan servicios para FCC Ámbito, S.A.U, con CIF A-28900975 en territorio nacional.

El Plan entrará en vigor el día 1 de julio de 2026 y estará vigente hasta el día 30 de junio de 2030, o hasta que sea sustituido por la firma de otro Plan de Igualdad si ello sucede con anterioridad a esa fecha. Asimismo, la Empresa se compromete a iniciar la negociación del siguiente Plan de Igualdad con una antelación mínima de seis meses a la fecha máxima de vencimiento.

4. OBJETIVOS

El Plan de Igualdad tiene como principal objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de las Empresa que lo suscriben, lo que se materializa en el compromiso de la Empresa de crear una cultura organizacional que cuenta en cuenta, de manera transversal, una perspectiva de género que permita asegurar la existencia de procedimientos, políticas y directrices discriminatorias en materia de selección, contratación, promoción, clasificación profesional, formación, retribución y salud laboral, así como la promoción de la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, alcanzando un entorno de trabajo que garantice un ambiente libre de cualquier discriminación por razón de sexo y que erradique cualquier conducta susceptible de ser considerada acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos generales del presente Plan de Igualdad son:

- 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 sexos en los distintos puestos y categorías profesionales, principalmente en aquellos grupos profesionales y funciones en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

- 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 género.

- Desarrollar una cultura que favorezca e impulse 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.

- Difundir y extender el compromiso con una cultura igualitaria y con la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres

- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

- Utilizar imágenes y un lenguaje inclusivo, diverso y no discriminatorio en los documentos y todas las comunicaciones internas y externas.

5. INFORME DE DIAGNÓSTICO Y CONCLUSIONES

La definición de los objetivos y acciones de mejora se determinó en base a la realización del informe de diagnóstico y el informe de auditoría retributiva, que han permitido conocer la realidad de la Empresa en lo que se refiere a la estructura de la plantilla y sus características, así como identificar las áreas principales de actuación y detectar las necesidades de mejora y definir los objetivos a alcanzar, estableciendo para ellos los mecanismos que permiten formular las propuestas integradas en el presente Plan de Igualdad.

Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ Selección y Contratación

Se considera que se ha avanzado mucho en esta materia, si bien todavía nos encontramos con dificultades para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas, en ellas las de Conductor/a y las relacionadas con disciplinas técnicas de mucha cualificación, como es el caso de Técnica/o de Energía y Técnica/o de Suelos.

❖ **Formación**

En los últimos tres años, la formación impartida en materia de igualdad se ha incrementado sustancialmente, como también lo ha hecho el porcentaje de mujeres que reciben formación. No obstante, seguimos observando que hay determinadas materias en las que la formación de mujeres es residual, si bien esto responde a la estructura de la propia plantilla y a las posiciones ocupadas por ambos sexos.

❖ **Promoción profesional**

Tras los resultados de las promociones realizadas en los últimos tres años, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad, sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación.

❖ **Condiciones de trabajo**

Queda constatado que las mujeres representan el colectivo mayoritario en la contratación de carácter temporal, si bien también son el colectivo más alto en jornadas a tiempo parcial. En este sentido, considerando que los datos de temporalidad y parcialidad son bajos, se debe continuar haciendo una revisión periódica de las necesidades de plantilla para intentar reducirlos todavía más durante la vigencia del nuevo plan.

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina en términos generales, afectando a la práctica totalidad de los niveles funcionales (excepto administrativos), con especial incidencia en los puestos de Dirección y Gerencia y de Oficios Varios.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

En la Empresa la brecha general se sitúa en un 1,20% si tomamos como referencia la media, cifra que desciende y muestra brecha a favor de las mujeres en el caso de la mediana, con un -8,70% en términos global. En este sentido, la principal diferencia salarial se encuentra en los complementos por desempeño, los complementos de puesto de trabajo y los complementos salariales, si bien en términos absolutos las diferencias son reducidas.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo se ha avanzado en esta materia, entendemos que debemos continuar desarrollando iniciativas de formación y sensibilización en esta materia y dando publicidad a los canales habilitados para la protección de quienes lo sufren.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

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

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. En este sentido, en colaboración con el departamento de Comunicación Interna y Relaciones Institucionales, se cuida el uso del lenguaje y las imágenes para la eliminación de estereotipos.

6. OBJETIVOS Y MEDIDAS CONCRETAS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a continuación, se establecen los objetivos concretos y las medidas acordadas distribuidas por materias, resultado de las conclusiones de los informes de diagnóstico.

6.1. Selección y contratación

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Entre los objetivos que se pretenden lograr en materia de selección y contratación en el marco de este plan de igualdad se encuentran los siguientes, que se concretan en las medidas indicadas a continuación:

- 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

- 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.

- Velar por que las convocatorias de ingreso y los procesos de contratación no contengan elementos de discriminación, directa o indirecta, y se basen en criterios objetivos.

- Apoyar la contratación de mujeres con especiales dificultades de acceso al Empleo.

- Fomentar la objetividad y transparencia en los procesos de selección y contratación

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Introducir en la política de selección de la Empresa los principios del Plan de Igualdad, a través de pautas para no incurrir en sesgos de género, así como las medidas de acción positiva.	Inclusión en la política de selección	Departamento Selección	Septiembre 2026
Publicación de las ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista e inclusivo, utilizando términos neutros o haciendo referencia a ambos sexos de manera indistinta, evitando la utilización de imágenes o diseños que puedan contener estereotipos de género	Muestreo de ofertas por Empresa	Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
En las ofertas de empleo para puestos masculinizados, se introducirán mensajes que inviten de manera directa a las mujeres a presentar su candidatura, relacionándolo con el compromiso de la empresa con la igualdad.	Muestreo de ofertas por Empresa	Departamento Selección	Septiembre 2026
Las ofertas de empleo que sean publicadas por la empresa tendrán carácter público y estarán disponible para que todas las personas trabajadoras puedan acceder a ellas en igualdad de condiciones en los canales oficiales de la Empresa	Muestreo de ofertas por Empresa	Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Incluir mensajes en las ofertas de empleo que reflejen el compromiso de la Empresa con la igualdad entre mujeres y hombres.	Muestreo de ofertas por Empresa	Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Revisar que las convocatorias de selección y los requisitos para el ingreso no contengan elementos de discriminación directa o indirecta que puedan limitar o condicionar el ingreso de mujeres.	Muestreo de ofertas por Empresa	Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Realizar las entrevistas de selección atendiendo exclusivamente a cuestiones curriculares, omitiendo preguntas relativas a circunstancias personales o familiares que no sean relevantes para el desarrollo del puesto.	Pautas de entrevistas	Departamento Selección	Septiembre 2026
Priorizar la selección e incorporación de mujeres en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, siempre y cuando cumplan con los requisitos fijados para la cobertura de la vacante.	Información de los procesos de selección en los que se ha aplicado la medida de acción positiva	Mandos Intermedios Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Introducir pruebas de selección basadas en elementos objetivos al proceso de selección, para reducir la subjetividad de la decisión de contratación.	Elementos que componen las pruebas de selección y su método de aplicación.	Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Cuando se externalicen los procesos de selección, se dará a conocer la política de igualdad y el plan de igualdad a la empresa proveedora de personal para que aplique los mismos principios.	Número de procesos externalizados por la Empresa. Comunicaciones realizadas y contenido de las mismas.	Departamento Selección	Cuando se externalice la gestión de los procesos de selección
Establecer colaboraciones con asociaciones, fundaciones o cualquier otro tipo de entidades, con el fin de favorecer la incorporación de mujeres a puestos masculinizados.	Número de mujeres incorporadas a la Empresa por esta vía.	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Incluir nuevas fuentes de reclutamiento, especialmente en el ámbito local de zonas en las que la presencia femenina sea notablemente reducida o especializadas en perfiles en donde existe una especial infrarrepresentación femenina.	Número de mujeres incorporadas a la Empresa por esta vía y fuentes de reclutamiento utilizadas.	Departamento Recursos Humanos	Septiembre 2026

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Llevar a cabo acuerdos con autoescuelas para facilitar descuentos para la obtención de los permisos de conducir tipo B, C, CAP o C+CAP a las mujeres que quieran acceder a puestos de Conductor/a, y generar una bolsa de candidatas entre mujeres que obtengan dicho carnet para poder acceder a dichos puestos.	Contenido del acuerdo y número de mujeres incorporadas por este mecanismo.	Departamento Selección	Enero 2027
Llevar un registro anual del número de incorporaciones diferenciando nuevas contrataciones y subrogaciones	Número de incorporaciones por sexo, puesto y empresa diferenciando nuevas contrataciones y subrogaciones. Tablas acumuladas año a año para comparativa.	Departamento Recursos Humanos	Anualmente

6.2. Clasificación profesional

Se incluyen en este apartado todas las medidas destinadas a garantizar y velar que el sistema de clasificación profesional se realiza con criterios neutros que garanticen la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Disponer de un sistema de clasificación profesional que incluya la perspectiva de género.

- Contar con una descripción de puestos de trabajo redactados en términos neutros, eliminando cualquier posible estereotipo de género y que atienda únicamente a los requisitos y características de las funciones a realizar, cuya información sirva como referencia para los procesos de Recursos Humanos: selección, formación, nómina, promoción...

- Disponer de un sistema de valoración de puestos de trabajo que permita la agrupación de puestos de igual valor, tomando como referencia la descripción de puestos de trabajo.

- Revisar periódicamente el sistema de clasificación profesional para detectar y corregir posibles diferencias por razón de sexo.

- Garantizar que existe coherencia entre el sistema de clasificación profesional y los sistemas retributivos.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Revisar, con perspectiva de género, la descripción de puestos de trabajo y las funciones asignadas a cada uno de ellos, para garantizar que se realiza en términos neutros, con lenguaje inclusivo y no sexista, y que no incluyen ningún elemento de discriminación directa o indirecta.	Descripción de puestos de trabajo, identificando los puestos existentes en cada una de las Empresas	Departamento Organización	Enero 2027
Facilitar a la Comisión de Seguimiento el listado de puestos de trabajo por Empresa, con la definición de funciones a realizar, indicando el nivel IPE asociado a cada puesto.	Descripción de puestos de trabajo, identificando los puestos existentes en cada una de las Empresas	Departamento Organización	Enero 2027
Mantener actualizado el sistema de valoración de puestos de trabajo conforme a criterios objetivos únicamente ligado a los requerimientos del puesto, tomando como referencia los factores y subfactores establecidos por dicho sistema, realizando una equivalencia con los factores fijados por la herramienta del Instituto de las Mujeres	Valoración de puestos de trabajo, incluyendo las equivalencias del sistema de valoración de puestos utilizado con los factores del Instituto de las Mujeres	Departamento Organización	Anual desde entrada en vigor

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Revisar que todas las personas trabajadoras que realicen las mismas funciones y con el mismo nivel de responsabilidad se encuadran en el mismo nivel funcional, con independencia de su sexo y hacer correcciones en función de las necesidades detectadas	Encuadramiento profesional y cambios realizados	Departamento Organización	Anual
Revisar los requisitos formativos y de experiencia de los puestos de trabajo, a fin de verificar si son realmente necesarios o si pueden suponer una barrera para la promoción y/o los procesos de selección de uno u otro sexo.	Distribución de la plantilla por niveles funcionales y puesto, identificando las posibles barreras de acceso en aquellas posiciones en las que las mujeres no representen, al menos, un 20% del total.	Departamento Organización	Abril 2027
Analizar los sistemas de clasificación profesional existentes en los convenios colectivos de aplicación, comprobando que se realicen en términos neutros, y que no incluyen elementos que pudieran resultar discriminatorios, directa o indirectamente.	Análisis realizados, identificación de los elementos a corregir y correcciones aplicadas.	Departamento Relaciones Laborales	Negociación de nuevos convenios colectivos

6.3. Formación

Quedan incluidas en este apartado todos los objetivos y medidas relacionadas con la formación interna de las personas trabajadoras para favorecer la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad y favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contar con una plantilla que disponga de la formación y las habilidades necesarias para realizar sus funciones de forma segura y eficiente, favoreciendo así su desarrollo profesional y personal.

- Reforzar y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, y especialmente, en el ámbito laboral.

- Crear una cultura empresarial que apuesta por la igualdad entre hombres y mujeres y la creación de entornos de trabajo libres de discriminación y acoso sexual o por razón de sexo.

- Potenciar y reforzar la formación de mujeres, logrando una distribución equitativa de ambos sexos, a fin de potenciar las posibilidades de promoción.

- Garantizar la igualdad en el acceso a la formación para toda la plantilla, sin que puedan existir elementos que puedan suponer una discriminación directa o indirecta.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Impartir formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres a las personas asignadas a la función de Recursos Humanos para asegurar que la perspectiva de género se incluye en todos los procesos de gestión de personas: selección, contratación, promoción, retribución, etc...	Número de personas formadas por sexo, puesto y empresa, indicando el contenido de la formación, duración y modalidad de impartición.	Departamento Formación	Octubre 2026
Impartir formación a las personas trabajadoras que tengan personal a cargo en materia de igualdad entre hombres y mujeres, gestión de equipos, comunicación eficaz, gestión de conflictos y cualesquiera otras temáticas que asegure entorno de trabajo libres de discriminación, equitativos y en el que se garantice la igualdad de trato.	Número de personas formadas por sexo, puesto y empresa, indicando el contenido de la formación, duración y modalidad de impartición.	Departamento Formación	Durante año 2027
Realizar una formación sobre igualdad entre mujeres y hombres, enfocada a la sensibilización, para toda la plantilla, a lo largo de la vigencia del plan de igualdad.	Contenido de la formación, número de horas y número de personas formadas por sexo, puesto y empresa	Departamento Formación Departamento Igualdad	A determinar en función de la temática

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Asegurar, en la medida de lo posible, que la formación se realiza dentro del horario de trabajo, salvo que deba hacer fuera del mismo por circunstancias excepcionales y justificadas.	Acciones formativas realizadas fuera del horario laboral, cuando se disponga de esa información.	Departamento Formación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Desarrollo de acciones formativas específicas para incrementar la presencia de mujeres en posiciones en las que se encuentran infrarrepresentadas.	Número de mujeres que promocionan por esta vía, indicando puesto de originen y puesto de destino, por Empresa	Departamento Formación	Octubre de 2026
Desarrollo de programas dirigidos a mujeres para la obtención de los permisos de conducir tipo C, CAP o C+CAP, para favorecer su acceso a puestos de Conductor/a.	Plan de desarrollo de estos programas, incluyendo las personas participantes con su desglose por sexo, puesto y empresa. Acuerdos de colaboración.	Departamento Formación	Enero 2027
Informar a las personas que solicitan o que se encuentren ejerciendo sus derechos de conciliación, de las formaciones que se vayan a realizar cuando las mismas sean adecuadas para el desempeño de sus funciones tras su reincorporación o bien para su desarrollo o promoción profesional	Comunicaciones realizadas por el departamento de Formación para garantizar la igualdad de acceso a las acciones formativas.	Departamento Formación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Incrementar el número de mujeres que participan en las diferentes acciones formativas, especialmente en aquellas relacionadas con disciplinas técnicas o ligadas con posiciones tradicionalmente ocupadas por hombres, a fin de facilitar y animar a las mujeres a acceder a esos puestos.	Formación impartida en materias técnicas o relacionadas con posiciones donde exista infrarrepresentadas, con su desglose por sexo.	Departamento Formación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Planificar y ejecutar programas específicos destinados a mujeres para el desarrollo de habilidades directivas y de gestión, que permitan a éstas promocionar a puestos de responsabilidad.	Programas específicos realizados en esta materia.	Departamento Formación Departamento Igualdad	Septiembre 2026
Todas las personas que se incorporen a las Empresas incluidas en el Plan recibirán formación específica en igualdad, prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo, así como información sobre las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad.	Nuevas incorporaciones que han participado en acciones de formación en dichas materias, con desglose por sexo.	Departamento Formación Departamento Selección	Septiembre 2026

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Revisar que las acciones formativas no incluyen contenidos estereotipados o sesgados, que utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista, y que las imágenes, videos o cualesquiera otros elementos gráficos no contienen contenido que pueda ser discriminatorio, directa o indirectamente.	Plan de formación anual	Departamento Formación	Durante revisión anual del plan de formación
Revisar los criterios de acceso a la formación y la difusión de convocatorias de la misma para fomentar un mayor acceso a la formación a personal operativo.	Revisión de los canales de difusión y criterios de acceso	Departamento Formación	Enero 2027

6.4. Promoción profesional

Quedan incluidas en este epígrafe todas las acciones cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar a las personas trabajadoras que evidencien un alto potencial, para que puedan ser consideradas para la cobertura de vacantes, especialmente para que las mujeres puedan optar a posiciones de mando o en las que se encuentran infrarrepresentadas.

- Garantizar la objetividad en los procesos de promoción, asegurando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Fomentar el equilibro entre mujeres y hombres en los procesos de promoción, incrementando durante la vigencia del Plan de Igualdad el porcentaje de mujeres promocionadas.

- Incrementar el número de promociones realizadas a mujeres durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

- Promover la atracción y retención del talento femenino en la organización.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Las vacantes que se generen serán cubiertas preferentemente por personas trabajadoras que ya formen parte de alguna de las Empresas del área de negocio, y ante igualdad de perfiles, se priorizarán las candidaturas femeninas.	Promociones y contrataciones realizadas por personal interno, indicando puesto de origen y destino, con desglose de sexo y Empresa.	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Introducir en la política de promoción de la Empresa los principios del plan de igualdad, a través de pautas para no incurrir en sesgos de género, y las medidas de acción positiva.	Inclusión en la política de promoción	Departamento Recursos Humanos	Enero 2028
Implementar un sistema de difusión de las vacantes de promoción que asegure que éstas llegan a toda la plantilla.	Métodos de difusión empleados	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Desarrollo de programas dirigidos a mujeres para la obtención de los permisos de conducir tipo C, CAP o C+CAP financiados por la Empresa, para favorecer su promoción a puestos de Conductor/a	Número de mujeres participantes en programas de formación de conducción.	Departamento Formación	Enero 2027

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Implementación de programas específicos de identificación de talento femenino interno, para disponer de una base de datos de mujeres con alto potencial para su promoción profesional que permita determinar sus necesidades formativas para su desarrollo profesional.	Programas desarrollados en esta materia, indicando el número de participantes con desglose por sexo y puesto	Departamento Recursos Humanos	Septiembre 2027
En el caso de posiciones de mando, en la medida de lo posible, se incluirá al menos una mujer entre las/os potenciales ocupantes, garantizando en todo caso que se cumplen con todos los requerimientos exigidos para el puesto.	Candidaturas recibidas, con desglose de sexo y en las diferentes fases de los procesos de selección y promoción.	Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Reservar el 5% del total del crédito formativo anual para la realización de programas de desarrollo profesional de mujeres que favorezca su promoción y acceso a puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, pudiendo ser utilizado para otras acciones formativas en caso de que no se cubra dicho cupo.	Crédito formativo disponible y dispuesto, y en la medida de lo posible, identificando su uso en programas dedicados específicamente a mujer.	Departamento Formación Departamento Igualdad	Enero 2027

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Dar visibilidad y publicitar, a través de los medios de que disponga cada Empresa, de las promociones realizadas a mujeres, a fin de que sirvan como un referente para otras mujeres de la compañía.	Acciones en materia de comunicación realizadas por la Empresa en materia de igualdad.	Departamento Comunicación Departamento Igualdad	Periódicamente, al menos de forma trimestral
Los requisitos para acceder a la vacante de nivel superior deberán ceñirse única y exclusivamente a los requisitos del puesto, debiendo revisar que no se exige una sobre cualificación o unas competencias que puedan discriminar a las mujeres de forma directa o indirecta.	Muestra aleatoria de las ofertas de empleo publicadas	Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Hacer un seguimiento de que el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida profesional, personal y familiar no resulta un impedimento para la promoción profesional.	Datos cruzados de candidaturas de vacantes de promoción y medidas de conciliación, y candidaturas finalmente promocionadas.	Departamento Formación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Cualquier persona trabajadora podrá informar a la Empresa de su nivel de estudios y podrá dar traslado de la documentación acreditativa de su nivel de formación, a fin de que pueda ser tenida en cuenta por la Empresa para los procesos de promoción.	Medidas específicas realizadas para animar a la plantilla a informar su nivel de estudios, así como el desglose por la plantilla en base a ello.	Departamento Administración Personal	Septiembre 2026

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Seguimiento anual de las promociones realizadas.	Número de personas promocionadas por sexo y Empresa, indicando puesto de origen y destino.	Departamento Recursos Humanos	Anualmente
Revisar los sistemas de promoción profesional, a fin de garantizar que se basa en criterios objetivos y que no incluyen elementos que puedan ser discriminatorios, directa o indirectamente.	Promociones realizadas, indicando puesto o categoría de origen y de destino, con desglose por sexo.	Departamento Relaciones Laborales	Durante la negociación de nuevos convenios colectivos
En los procesos de promoción de puestos operativos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura	Informe de las causas por las que una candidata no ha sido promocionada en puestos en que se encuentren infrarrepresentadas.	Departamento Recursos Humanos	Anualmente
Desarrollar o aplicar herramientas basadas en elementos objetivos que permitan valorar la idoneidad de una persona trabajadora para ocupar los niveles funcionales con mayor responsabilidad.	Criterios o factores utilizados por estas herramientas	Departamento Recursos Humanos	Enero 2028

6.5. Condiciones de trabajo

Se incluyen en este apartado todas las medidas destinadas a asegurar que las personas trabajadoras prestan sus servicios en igualdad de condiciones dentro de puestos de igual valor, sin que puedan existir diferencias por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, especialmente en lo referente a las modalidades de contratación, la temporalidad y la parcialidad.

- Incorporar la perspectiva de género en las políticas relacionadas con la organización, ordenación del tiempo de trabajo, condiciones ambientales y preventivas.

- Promover entornos laborales seguros y libres de discriminación, tanto directa como indirecta.

- Promover la conciliación y la corresponsabilidad en la organización del tiempo de trabajo.

- Garantizar la igualdad en el acceso a las medidas de flexibilidad y conciliación.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Dar preferencia a la conversión de los contratos temporales a indefinido en aquellas empresas y/o sectores en los que la temporalidad de las mujeres sea superior al de los hombres.	Número de contratos temporales convertidos a indefinidos por sexo.	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Dar preferencia a las mujeres en la conversión de los contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo o aumento de jornada	Número de contratos parcial convertidos a tempo completo por sexo.	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Seguimiento de las altas y bajas definitivas producidas en las Empresas, con el desglose por el motivo, sexo, tipo de relación laboral y tipo de jornada, especialmente en aquellos puestos y/o sectores con una menor presencia femenina.	Contrataciones y desvinculaciones realizadas, con su desglose por sexo y motivo.	Departamento Recursos Humanos	Anualmente
Realizar ampliaciones de jornada en aquellos casos en los que se deba realizar una jornada superior a la contratada por necesidades del servicio por un periodo superior a un mes, sustituyéndola por la realización de horas extraordinarias y/o complementarias.	Distribución de la plantilla por tipo de jornada, indicando el coeficiente de parcialidad.	Departamento Formación Departamento Igualdad	Vigencia del plan

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Disminuir el porcentaje actual de parcialidad en un 5% en el caso de las mujeres durante toda la vigencia del plan, computándose para ello los datos de todas las empresas integrantes del mismo.	Distribución de la plantilla por tipo de jornada, indicando el coeficiente de parcialidad.	Departamento Comunicación Departamento Igualdad	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Con carácter anual, se lanzarán encuestas de satisfacción de las personas trabajadoras en las que, entre otras, se preguntará sobre conciliación, reconocimiento, liderazgo, formación y desarrollo.	Tasa de satisfacción y participación, desglosado por sexo.	Departamento Recursos Humanos	Anual
Realización de cuestionarios de salida para las personas que causan baja voluntaria, con el fin de conocer los motivos de dichas bajas.	Contenido del cuestionario. Número de bajas por motivo, sexo y puesto	Departamento Administración Personal	En caso de desvinculación voluntaria
Comparativa anual de las condiciones contractuales y de jornada de la plantilla por sexo	Desglose de plantilla por tipo de contrato y jornada, con desglose por sexo. Tablas acumuladas anualmente	Departamento Recursos Humanos	Anual

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Revisar que en todos los centros de trabajo se cuente con vestuario y taquillas suficientes por sexo con la finalidad de no suponga un freno a la incorporación de mujeres en puestos masculinizados	Espacios habilitados	Departamento Prevención de Riesgos Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
La ropa de trabajo y los equipos de protección individual se adecuarán para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona	Ropa de trabajo y EPI's con patronaje femenino y masculino	Departamento Prevención de Riesgos Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Informar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales y a tiempo parcial en indefinidos y tiempo completo, respectivamente, así como de las ampliaciones de jornada, con desglose por sexo	Número de transformaciones realizadas	Departamento Administración de Personal	Anualmente

6.6. Retribución y auditoría salarial

Se incluyen en este apartado todas las medidas destinadas a asegurar que la Empresa mantiene sistemas retributivos equitativos y no discriminatorios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.

- 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.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Realizar un análisis de los datos y diferencias retributivas, según el sistema de clasificación establecido por la empresa a tal efecto, indicando si las mismas son objetivamente justificables o no, con el fin de facilitar un control antidiscriminatorio y garantizar que el establecimiento de la retribución es acorde con la responsabilidad del puesto y obedece a criterios objetivos e independientes del sexo. En el caso de que las causas o razones de dichas diferencias no deriven de criterios de adecuación, totalidad y objetividad, en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, la empresa se compromete a activar medidas correctoras. Una vez que se produzca la entrada en vigor de la Directiva Europea 2023/970, resultando esta de obligado cumplimiento, se informará de las diferencias superiores al 5%	Registro retributivo y auditoría Salarial	Departamento Compensación	Registro retributivo con carácter anual, e informe de auditoria con carácter bianual

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
La empresa realizará una auditoria retributiva a los dos años de vigencia del plan de igualdad atendiendo a las agrupaciones de puestos de trabajo y en cumplimiento del Real Decreto 902/2020.	Registro retributivo y auditoría Salarial	Departamento Compensación	Bianual
La empresa entregará, en el primer semestre de cada año, el registro retributivo agrupando la información por IPE y niveles funcionales atendiendo a las agrupaciones de puestos de trabajo existentes en la empresa y en cumplimiento del Real Decreto 902/2020.	Registro retributivo y auditoría Salarial	Departamento Compensación	Anual
En aquellos casos en que se identifiquen diferencias retributivas que puedan ser debidas a la aplicación de convenios colectivos diferentes, se incluirá en dicha auditoría un análisis de las diferencias teniendo en consideración el convenio colectivo sectorial de aplicación.	Registro retributivo y auditoría Salarial	Departamento Compensación	2028

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Para la realización de la auditoría retributiva intermedia, la Empresa procederá a revisar los sistemas de información a fin de realizarla con un mayor desglose de las agrupaciones de conceptos retributivos	Registro retributivo Auditoría Salarial	Departamento Compensación	Marzo 2028

6.7. Salud laboral con perspectiva de género

Se incluyen en este apartado todas las iniciativas que buscan incorporar la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos laborales, incluyendo la vigilancia de la salud, el plan de prevención de riesgos laborales, las evaluaciones de riesgos y planes de emergencia, así como en cualquier otra obligación en materia de prevención de riesgos laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Introducir en todos los documentos relacionados con prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud la perspectiva de género, garantizando una especial protección de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.

- Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.

- Incluir indicadores de género em los informes de vigilancia de la salud.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales, con especial mención a los riesgos psicosociales o a aquellos que tengan especial incidencia en las mujeres.	Evaluación de riesgos	Departamento Prevención de Riesgos Laborales	Enero 2027
Aplicar protocolos médicos que aseguren que la vigilancia de la salud tiene en cuenta la perspectiva de género, siempre y cuando existan condicionantes que puedan ser un riesgo potencial en el puesto de trabajo.	Criterios de asignación de los protocolos médicos aplicados.	Servicios Médicos Mutuas	Enero 2027
Cuando sea posible por las características de las instalaciones, se dará prioridad a las mujeres en situación de embarazo para la utilización y/o asignación temporal de plazas de aparcamiento, priorizando aquellas que se encuentren más próximas a los accesos de estas para reducir sus desplazamientos.	Número de plazas asignadas a mujeres en situación de embarazo	Servicios Generales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Cuando sea posible por las características de las instalaciones, se habilitarán espacios con mobiliario adecuado para el disfrute del periodo de descanso de la plantilla, especialmente de las mujeres embarazadas.	Número de instalaciones en las que se ha habilitado este tipo de espacios.	Servicios Generales	Enero 2027
Incluir en la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales información sobre los posibles riesgos asociados a los periodos de gestación y/o lactancia de las mujeres.	Contrataciones realizadas con desglose de sexo.	Departamento Prevención de Riesgos Laborales	Septiembre 2026
En aquellos casos de que una mujer trabajadora informe a la Empresa sobre su estado de embarazo o situación de lactancia natural, se le facilitará expresamente una descripción de los posibles riesgos para su estado de gestación.	Permisos solicitados por nacimiento o cuidado de menor y riesgo durante la lactancia	Departamento Prevención de Riesgos Laborales	Enero 2027
Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Criterios utilizados en los reconocimientos médicos	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

6.8. Infrarrepresentación femenina

Se incluyen en este apartado todas las medidas destinadas a asegurar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles funcionales y en todas las posiciones, haciendo hincapié en el desarrollo de medidas para incrementar la presencia femenina en aquellos puestos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la incorporación de la mujer en aquellos puestos y grupos profesionales en los que exista infrarrepresentación femenina.

- Garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en todos los procesos de recursos humanos, incluyendo la formación, promoción y retribución.

- Incrementar la presencia femenina en las Empresas con respecto a los informes de diagnóstico iniciales.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Fomentar el acceso en el proceso de selección de las ofertas publicadas de, al menos, una mujer en todas las posiciones que sean publicadas a través de las herramientas de selección utilizadas por la Empresa.	Candidaturas recibidas, con desglose de sexo y en las diferentes fases de los procesos de selección.	Departamento Seleccion	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Utilizar criterios objetivos en los procesos de promoción profesional, con el fin de incrementar en un 5% el número de promociones realizadas a mujeres.	Criterios utilizados para la promoción. Número de promociones realizadas, indicando puesto o categoría de origen y de destino, con desglose por sexo. Comparativa anual de las promociones realizadas.	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Programar acciones formativas específicas para mujeres, especialmente de desarrollo de habilidades directivas o que permitan el acceso a puestos de mayor responsabilidad.	Contenido, duración, modalidad de impartición y desglose de participantes por sexo de los programas específicos realizados en esta materia.	Departamento Formación	Octubre 2026
Analizar las posibles barreras, obstáculos o impedimentos de las mujeres en aquellos supuestos en que las mujeres no alcancen el 10% del total de las candidaturas recibidas para un puesto.	Análisis de barreras y dificultades identificadas.	Departamento Recursos Humanos	Enero 2027

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Establecer alianzas con asociaciones, entidades u organizaciones especializadas en la formación de aquellos perfiles en los que exista infrarrepresentación femenina, especialmente en las posiciones relacionadas con profesiones STEAM.	Número de acuerdos de colaboración, indicando contenido y vigencia de los acuerdos, así como número de formación realizadas indicando contenido, duración y modalidad, con desglose por sexo.	Departamento Formación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Compromiso de incremento de un 15% del número de mujeres que realizan funciones de baldeo y servicio dual.	Número de mujeres que ocupan posición de baldeo y servicio dual, con comparativo anual.	Departamento Organización	Enero 2028
Comparativa anual de la distribución de la plantilla por puesto	Distribución de la plantilla por puesto	Departamento Recursos Humanos	Anual
En aquellos puestos en los que exista infrarrepresentación femenina, cuando se produzca la incorporación de un perfil masculino, se informará a la RLPT, al menos de manera trimestral, de los motivos de la no incorporación de perfiles femeninos.	Número de incorporaciones por sexo, puesto y empresa diferenciando nuevas contrataciones y subrogaciones. Tablas acumuladas año a año para comparativa.	Departamento Selección	Anual

6.9. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

Se incluyen en este apartado las medidas destinadas a asegurar que la Empresa dispone de espacios de trabajo libres de conductas que puedan ser susceptibles de acoso sexual o por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Prevenir y perseguir cualquier conducta que pueda ser susceptible de ser considerada acoso sexual o por razón de sexo.

- Dotar a toda la plantilla de la formación e información necesaria para detectar y comunicar posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- Publicidad y dar accesibilidad al Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso, y de los canales internos de denuncia.

- Garantizar un entorno laboral seguro y libre de discriminación por razón de sexo.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Planificar y ejecutar acciones formativas sobre el acoso sexual y por razón de sexo destinadas a todos los niveles de la plantilla.	Formación impartida en esta materia, incluyendo contenidos, duración y modalidad con desglose por sexo.	Departamento Formación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Formar e informar a las nuevas incorporaciones sobre los canales de denuncia existentes y sobre la existencia del Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso.	Formación y comunicaciones realizadas a las nuevas incorporaciones sobre los mecanismos de denuncia existentes y sobre el Protocolo de Acoso. Formación realizada indicando contenido, duración y modalidad, con desglose por sexo.	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Formación a las personas que intervengan directamente en la instrucción de expedientes de acoso sobre acoso sexual y por razón de sexo.	Formación realizada indicando contenido, duración y modalidad, con desglose por sexo.	Departamento Formación	Bianual

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Informar a la Comisión de Seguimiento de los expedientes de investigación iniciados tras denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, tanto al inicio como al final del mismo, informando así mismo de las medidas cautelares que se adopten en su caso.	Información a la Comisión de Seguimiento sobre las denuncias recibidas, en el momento de inicio y fin, así como de las medidas adoptadas.	Departamento Igualdad	Periódicamente
Incluir preguntas específicas sobre acoso sexual y por razón de sexo en las encuestas de satisfacción, o lanzar encuestas específicas sobre esta materia.	Preguntas incluidas en las encuestas de satisfacción sobre acoso sexual o por razón de sexo, así como de los resultados obtenidos.	Mandos Intermedios Departamento Seleccion	Enero 2027

6.10. Violencia de género

Quedan incluidas en este apartado todas las medidas destinadas a la protección efectiva de mujeres trabajadoras que tengan reconocida mediante sentencia judicial la condición de víctimas de violencia de género, o sobre las que, sin tenerla, recaigan medidas cautelares por parte de un órgano judicial, órdenes de protección o un informe del Ministerio Fiscal en el que se indique la existencia de indicios claros de ser víctima de violencia de género. Tendrán la misma consideración los informes emitidos por Servicios Sociales, organismos o entidades especializadas en violencia de género o los emitidos por una Administración Pública competente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género en el seno de la Empresa, estableciendo las medidas necesarias para alejar, en la medida de lo posible, a la víctima de su agresor.

- Mejorar la protección de las mujeres víctimas de violencia de género que establece la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- Ser una Empresa de referencia en el sector en la lucha contra la violencia de género, actuando como un referente en lo que se refiere a la condena y eliminación de esta lacra social.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Formar a la plantilla, especialmente a los mandos intermedios y personas con equipos a cargo, sobre cómo actuar en casos de violencia de género.	Formación realizada indicando contenidos, duración, modalidad de impartición y destinatarios	Departamento Formación	A partir 2027
Incluir en todas las formaciones de igualdad, un apartado específico en materia de violencia de género.	Formaciones incluidas en el área de conocimiento de igualdad, indicando los contenidos, duración y modalidad de impartición.	Departamento Formación	A partir 2027
Dar publicidad a la figura de **Coordinadora contra la Violencia de Género** y al buzón ATuladoFCCMA@fcc.es, como mecanismo confidencial para comunicar al Empresa las situaciones de mujeres que puedan ser víctimas de violencia de género y activar los procedimientos de protección de las mujeres que la sufren.	Comunicaciones realizadas, incluyendo el contenido, así como los materiales que incluyan información sobre esta medida.	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Periódicamente

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Informar y asesorar a las personas trabajadoras sobre las vías existentes para poder acreditar la condición de víctimas de violencia de género, así como los derechos que tienen reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 1/2004 y por el presente Plan de Igualdad.	Número de solicitudes de asesoramiento recibidas.	Departamento Igualdad	Periódicamente
Establecer un 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 cuando dicho traslado obedezca a petición expresa de la trabajadora.	Número de permiso solicitados y medidas establecidas para las mujeres víctimas de violencia de género.	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Cuando víctima y agresor coincidan en el mismo centro de trabajo, la Empresa dará preferencia a la mujer víctima de violencia de género en la solicitud de traslado, con independencia de las medidas cautelares que se puedan establecer para separar víctima de agresor.	Medidas llevadas a cabo cuando concurran estos supuestos.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
En los casos de movilidad geográfica que impliquen 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 1.500€ para cubrir los gastos de desplazamiento y mudanza del primer mes, que se abonará contra factura y en un único pago.	Número de ayudas concedidas por estos motivos.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, cuando sea necesario para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de categoría equivalente en cualquier otro centro de trabajo, teniendo derecho a la reserva del puesto de origen durante un periodo de 12 meses.	Número de mujeres víctimas de violencia de género con reserva de puesto, o que hayan sido recolocadas en otro puesto, indicando puesto de origen y destino.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán preferencia para la conversión de un contrato temporal o a tiempo parcial en contratos indefinidos o a tiempo completo, según el caso, cuando existan vacantes en el mismo centro de trabajo o localidad.	Número de conversiones de contrato y/o jornada que hayan sido realizadas a mujer víctimas de violencia de género	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
En aquellos casos en que se trate de trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan estado previamente en la Empresa con contratos de carácter temporal, tendrán preferencia en los procesos de selección para la cobertura de cualquiera de las vacantes existentes.	Número de mujeres víctimas de violencia de género que participen en los procesos de selección, indicando si han sido seleccionadas y el puesto de destino.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
La Empresa facilitará a las mujeres víctimas de violencia de género la búsqueda de empleo u oportunidades de inserción laboral, cuando se vea obligada a extinguir su relación laboral por imposibilidad de recolocación dentro de la compañía en otros centros de trabajo.	Número de mujeres que extinguen su relación por ser víctimas de violencia de género	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Cuando se lleven a cabo cualesquiera de las medidas anteriores, la Empresa garantizará en todo momento la confidencialidad y anonimidad de la mujer víctima de violencia de género, y, en la medida de lo posible, su situación.	Aplicación de medidas de protección de mujeres víctima de violencia de género	Departamento Igualdad	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Continuar con la colaboración con entidades especializadas para la inserción laboral de mujeres, así como para la realización de compañas de información y formación.	Número de acuerdos firmados, incluyendo el contenido de los mismos y el número de contrataciones realizadas.	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Ampliación del periodo 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.	Número de ampliaciones de jornada	Departamentos Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Ampliación del periodo de 3 a 4 años la excedencia por cuidado de menores, para mujeres víctimas de violencia de género.	Número de excedencias solicitadas por mujeres víctimas de violencia de género, indicando el periodo solicitado.	Departamentos Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 18 meses con reserva del puesto de trabajo.	Número de excedencias solicitadas por mujeres víctimas de violencia de género, indicando el periodo solicitado.	Departamentos Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
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.	Número de adaptaciones de jornada solicitadas y autorizadas de mujeres víctimas de violencia de género, indicando los motivos de su denegación, en su caso	Departamentos Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
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 debidamente y durante el tiempo imprescindible, durante dos años desde que se acredite su condición de víctima de violencia de género. Tendrán el mismo derecho los ascendientes o descendientes de primer grado de la mujer víctima de violencia de género, para poder realizar un acompañamiento en estas circunstancias, con un límite de 40 horas anuales.	Número de permisos retribuidos solicitados y disfrutados por estas causas.	Departamentos Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
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, debiendo ser comunicado y acreditado.	Número de mujeres víctimas de violencia de género que se encuentren en situación de violencia de género y que se encuentren percibiendo el 100% del salario mensual.	Departamentos Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Allí donde existan servicios médicos de la empresa, se facilitará una asistencia sanitaria inicial a personas trabajadoras que hayan sufrido violencia de género, con independencia de que hayan presentado o no denuncia.	Número de mujeres víctimas de violencia de género que hayan solicitado asistencia sanitaria en los Servicios Médicos de la Empresa	Servicios Médicos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Realizar una guía sobre identificación y atención de los casos de violencia de género, que se distribuirá en todos los centros de trabajo durante la vigencia del Plan de Igualdad.	Guía sobre identificación y atención de casos de violencia de género	Departamento Igualdad	2027

6.11. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Quedan incluidas en este apartado todas las iniciativas destinadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.

- Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Establecer mejoras en materia de conciliación respecto de lo establecido en la legislación vigente.

- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

- Asegurar que el ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna en el acceso a la formación, posibilidades de promoción, retribución y en el resto de las materias objeto del presente plan.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Dar publicidad a las medidas en materia de conciliación establecida en el presente Plan de Igualdad.	Acciones de comunicación realizadas, incluyendo el contenido del mismo.	Departamento Igualdad	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Informar a la plantilla sobre el procedimiento de solicitud y aprobación de los permisos y otros derechos reconocidos por la legislación vigente y por el presente Plan de Igualdad.	Contenido del procedimiento de solicitud y aprobación.	Departamento Relaciones Laborales	Enero 2027
Informar al personal de nuevo ingreso sobre las medidas de conciliación recogida en el presente plan de igualdad.	Contenido de las comunicaciones realizadas y destinatarios de las mismas.	Mandos Intermedios Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Realizar acciones de formación y sensibilización especialmente dirigidas a los hombres, para promover la corresponsabilidad familiar.	Contenido de las comunicaciones realizadas, así como contenido, duración y modalidad de las formaciones impartidas con desglose por sexo.	Departamento Igualdad	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Fomentar el uso de las nuevas tecnologías de la información para tener reuniones o llamadas, para evitar desplazamientos que no sean estrictamente necesarios.	Comunicaciones realizadas para fomentar su uso, con el contenido de las mismas y destinatarios. Contenidos, duración, modalidad de las formaciones realizadas, con desglose por sexo.	Toda la plantilla	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Sensibilizar a mandos intermedios sobre el uso responsable de los medios electrónicos y dispositivos digitales y sobre el derecho a la desconexión digital, para respetar los periodos de descanso diarios, semanales, vacaciones y en los que se encuentren disfrutando permisos u otros derechos de conciliación.	Comunicaciones realizadas en esta materia, con el contenido de las mismas y destinatarios. Contenidos, duración, modalidad de las formaciones realizadas, con desglose por sexo.	Departamento Formación Departamento IT	Febrero 2027
Flexibilizar la jornada laboral en los centros de trabajo, siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, con el fin de favorecer la conciliación de la vida personal y profesional	Número de personas que solicitan medidas de flexibilización, indicando los motivos de denegación, en su caso.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Hacer un seguimiento de que el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación ni del resto de condiciones laborales y económicas.	Datos cruzados de conciliación y promoción	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
En caso de solicitar el permiso por lactancia en su forma acumulada, el mismo tendrá una duración de 16 días laborales, sin perjuicio de las posibles mejoras que se puedan establecer por la negociación colectiva.	Permisos solicitados por estas causas, con desglose por sexo.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Permiso retribuido para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, así como las gestiones previas a las adopciones y acogimiento, preavisándolo con al menos 72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de 16 horas anuales.	Permisos solicitados por estas causas, con desglose por sexo.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
En caso de solicitud de reducciones de jornada, se informará a las personas trabajadoras sobre la posibilidad de adaptar la jornada, a fin de que no se produzca una reducción del salario, y siempre y cuando ello sea posible en función de las necesidades organizativas, debiendo acreditar documentalmente la existencia de menores de 12 años a cargo o personas dependientes.	Comunicaciones realizadas sobre el derecho a reducción de jornada, indicando el contenido de las mimas. En caso de denegación, indicar causa o medidas alternativas propuestas por la Empresa.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
En el caso de solicitar una excedencia por cuidados de menor de 14 años a cargo, se aumentará el periodo máximo de la excedencia a 4 años, teniendo derecho a reserva de puesto durante los primeros 18 meses, momento a partir del cual únicamente tendrán derecho a ingreso preferente en un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	Excedencias solicitadas por estas causas, con desglose por sexo.	Departamento Igualdad	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
En el caso de solicitar una excedencia por cuidado de persona dependiente, de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, se incrementará el periodo máximo hasta los 3 años, teniendo derecho a reserva de puesto durante los primeros 12 meses, momento a partir del cual únicamente tendrán derecho a ingreso preferente en un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	Excedencias solicitadas por estas causas, con desglose por sexo.	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Permiso retribuido de cinco días, para las gestiones que sean necesarias en procesos de adopción internacional.	Permisos solicitados por estas causas, con desglose por sexo.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Extender el disfrute de todos los permisos incluidos en el presente Plan de Igualdad a las parejas de hecho que se encuentren legalmente constituidas, debiendo acreditarse documentalmente mediante certificado emitido por el organismo correspondiente, no pudiendo solicitar dichos permisos por el mero hecho de cambiar de pareja, salvo que hayan transcurrido un periodo de 24 meses desde la última inscripción en el registro civil.	Permisos solicitados por estas causas, con desglose por sexo.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
El permiso por matrimonio o constitución de pareja de hecho podrá disfrutarse dentro de los seis meses siguiente al hecho causante, debiendo acordar la fecha efectiva de su disfrute entre persona trabajadora y Empresa, no pudiendo solicitarse el permiso por matrimonio en aquellos casos en que ya se haya disfrutado por constitución de pareja de hecho y se trate de las mismas personas.	Número de permisos de matrimonio o constitución legal de pareja de hecho solicitados, con desglose por sexo y empresa.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
En los supuestos de hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (o el permiso mejorado contemplado el convenio que resulte de aplicación) la persona trabajadora podrá solicitar dicho permiso mientras dure el hecho causante o el reposo domiciliario, contabilizándolo en todo caso en días laborales.	Número de permisos por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que requieran de reposo domiciliario solicitados, con desglose por sexo y empresa.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso de 10 horas anuales retribuidas, salvo mejoras establecidas en el convenio colectivo de aplicación, para acompañar a familiares de hasta segundo grado u otras personas convivientes a consultas médicas de especialistas, tratamientos o pruebas diagnósticas, que requieran acompañamiento, que deberá ser preaviso con una antelación mínima de 48 horas a la fecha de disfrute pretendida, salvo imposibilidad de cumplir con dicho preaviso.	Número de permisos solicitados por estas causas, con desglose por sexo y empresa.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a tutorías de centros de estudios, respecto a menores a cargo de hasta 16 años, preavisando a la Empresa con 48 horas salvo imposibilidad de cumplir con dicho periodo y, en todo caso, garantizando las necesidades del centro de trabajo. Podrán solicitarse dos permisos por año, debiendo en todo caso aportar justificante del motivo de la ausencia.	Número de permisos solicitados por estas causas, con desglose por sexo y empresa.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

6.12. Comunicación y sensibilización

Se incluyen en este apartado todas las medidas e iniciativas relacionadas con la difusión, información y sensibilización de la plantilla sobre todas las medidas relacionadas con la igualdad y la no discriminación, incluyendo las comunicaciones tanto internas como externas de las mismas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar una cultura empresarial que visibilice un compromiso con la igualdad de género, tanto a nivel interno como externo.

- Utilizar imágenes, videos, iconografías o cualquier otro tipo de contenido que no contenga sesgos, elementos discriminatorios o que puedan ayudar a perpetuar estereotipos de género.

- Informar y sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia del respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en materias como el acoso, el lenguaje no sexista, medidas de conciliación y corresponsabilidad familiar.

- Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad.

- Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla, tanto a través de la intranet como de la página web, de manera que sea accesible a todas las personas en cualquier momento.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Revisión de la Guía de Comunicación para establecer pautas adecuadas para una comunicación no sexista, que será difundida a toda la plantilla	Guía de Comunicación	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Enero 2027
Revisar todas las comunicaciones realizadas por la Empresa, tanto a nivel interno como externo, para asegurar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, y de imágenes o cualquier otro elemento gráfico que no contengan estereotipos, sesgos o estereotipos de género.	Acciones y campañas de comunicación realizadas en materia de igualdad, indicando contenidos.	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Difusión del Plan de Igualdad a través de los medios de comunicación internos y externos habituales de la Empresa, incluyendo la página web, los tablones de anuncios y la intranet.	Materiales utilizados en las campañas de difusión.	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Elaboración de un tríptico informativo sobre las novedades y las principales medidas contenidas en el nuevo Plan de Igualdad, que se podrá a disposición de la plantilla en todos los centros de trabajo de las Empresas que quedan integradas en el mismo.	Tríptico informativo	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación interna y externa de la Empresa en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo.	Acciones formativas impartidas en esta materia, incluyendo contenido, duración y forma de impartición, con desglose por sexo.	Departamento Formación	Enero 2027
Destinar espacios específicos y permanentes en los canales de comunicación de la empresa para la difusión las acciones en materia de igualdad que sean desarrolladas.	Espacios habilitados en los canales oficiales de comunicación.	Departamento Comunicación	Enero 2027
Informar a las asociaciones, organizaciones, entidades, empresas colaboradoras y proveedores, del compromiso con la igualdad de género y la no discriminación	Comunicaciones realizadas, incluyendo el contenido de las mismas.	Todos los departamentos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Realizar campañas específicas sobre días internacionales de celebración en materia de igualdad, tales como el día internacional de la mujer, el día de eliminación de la violencia contra la mujer, el día de la igualdad salarial, entre otros.	Materiales utilizados, campañas llevadas a cabo y destinatarios.	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Días conmemorativos

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Visibilizar el papel de las mujeres en la Empresa, especialmente la de mujeres con puestos de responsabilidad o aquellas que ocupen puestos tradicionalmente masculinizados.	Comunicaciones realizadas y contenido de las mismas.	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Periódicamente, al menos de forma trimestral
Realizar campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación	Acciones y campañas de comunicación realizadas, incluyendo contenidos.	Departamento Comunicación	Periódicamente, al menos de forma anual
Eliminar cualquier publicación o documento con contenido sexista, estereotipos de género o que sean susceptibles de discriminar, de manera directa o indirecta, a uno u otro sexo de los canales oficiales de la Empresa.	Revisión de los canales internos, identificando las publicaciones o documentos modificados u eliminados.	Departamento Comunicación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Difusión de los canales internos de denuncia en caso de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	Materiales utilizados en las campañas y medios de difusión utilizados.	Departamento Comunicación	Periódicamente

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Difusión de la figura de la Coordinadora para la Lucha Contra la Violencia de Género, como mecanismo confidencial para denunciar posibles situaciones de mujeres que estén sufriendo violencia de género, para poder articular mecanismos de protección por parte de la Empresa.	Materiales utilizados y contenido de las campañas de comunicación y medios de difusión utilizados.	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Periódicamente

7. MEDIOS MATERIALES, ECONÓMICOS Y HUMANOS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 8.G) del RD 901/2020, de 13 de octubre, quedan identificados los medios siguientes, con independencia de su revisión y/o adaptación cuando sea necesario.

Los medios humanos adscritos a los diferentes departamentos de la empresa (Recursos Humanos, Comunicación, Prevención de Riesgos Laborales, Selección, Formación, etc...) trabajarán de manera conjunta y transversal en las diferentes áreas que engloba el plan de igualdad, cada una dentro del ámbito funcional que le corresponda.

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, cuando se trate de reuniones telemáticas, se compromete a convocar de forma telemática, a través de aplicaciones como “Teams”, “zoom” o similares.

- 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 Representantes Legales de las Personas Trabajadoras.

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

- **Igualdad:** la coordinación de todas las medidas incluidas en el plan se realizará por parte del departamento de Igualdad, quienes se encargarán de dar traslado a los departamentos implicados en su cumplimiento.

- **Formación**: la empresa facilitará todos los medios que sean necesarios para que las personas trabajadoras puedan asistir con aprovechamiento a las distintas actividades formativas a las que sean convocadas, sean estas presenciales o a distancia.

La empresa cuenta con la colaboración de personal interno, así como con profesionales externos especializados para la instrumentalización del Plan de Formación Anual, encargados de realizar todas las actividades relacionadas con la planificación de las formaciones (disponer de formadores, contar con instalaciones apropiadas, lanzamiento de convocatorias, documentación, elaboración de diplomas y listas de asistencia, etc...).

La formación se coordina a nivel nacional desde el Departamento de Formación en los Servicios Centrales, conformado por cinco personas, si bien la planificación y ejecución se realiza en las delegaciones territoriales, contando con el apoyo de una técnica de formación. Asimismo, contamos con el asesoramiento y apoyo del proveedor de formación contratado a tal efecto.

- **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 la Empresa: revista corporativa, intranet, redes sociales, medios audiovisuales, tablones de anuncios, etc...

  Para la difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla, se utilizarán tanto medios materiales (cartelería, trípticos informativos, revistas, páginas web, app móvil) como medios humanos (departamento de reprografía, comunicación, agencias externas, etc...). Asimismo, cuando se requiera de la organización de eventos (tales como la celebración del Día Internacional de la Mujer o el Día Internacional contra la Violencia de Género), se contará con el apoyo de los diferentes departamentos, en función de la temática y materia.

8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del presente plan, la implementación de las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables e indicadores establecidos, acorde al cronograma fijada y con los medios requeridos.

8.1. Funciones

La Comisión de Seguimiento tendrá asignadas las siguientes funciones:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.

- Revisión y aprobación de todos los informes de seguimiento del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por parte de la Empresa.

- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario, cuando concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación.

- Modificación y adaptación de las medidas del plan para conseguir los objetivos del mismo.

- Adaptación del cronograma, en caso de ser necesario.

8.2. Reuniones

La Comisión de Seguimiento se reunirá con una periodicidad semestral con carácter ordinario, salvo que se solicite de manera extraordinaria y mediante petición razonada de cualquiera de las dos representaciones realizar reuniones adicionales en el transcurso del desarrollo del plan.

Las reuniones se realizarán preferentemente por medios telemáticos, salvo en aquellas ocasiones en las que se entienda oportuno la reunión de manera presencial en aquellos casos en que sea necesario, y así acuerden ambas partes.

La empresa remitirá los informes de seguimiento, con todos los indicadores, a la Comisión de Seguimiento con al menos 15 días de antelación a las reuniones.

Se realizará un único documento de informe de seguimiento para cada reunión, que incluirá la información de los indicadores, evidencias e impacto medida por medida, con el desglose de los datos de cada una de las empresas por cada medida. En dichos informes se acumulará la información de los diferentes años para poder realizar un análisis de la evolución.

Para la primera reunión de la Comisión de Seguimiento, la empresa dará traslado de las evidencias de difusión del texto del presente Plan de Igualdad a la plantilla de todas las Empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

8.3. Composición

La Comisión de Seguimiento quedará constituida en el momento de firma del presente plan, y estará formada por las siguientes personas:

- Parte empresarial:

    - Maria Rosario Martínez Martín
    - Christian Diéguez Fajardo

- Parte social:

    - Natalia Galán Armero – CCOO del Hábitat
    - Manuel Javier Rodríguez Naranjo – CCOO del Hábitat
    - Rosario García Ramos – UGT SP
    - Javier Dorado Hernández – UGT SP

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de medidas, responsables, indicadores y marco temporal, todo lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento en caso de:

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso o fomenten un uso inadecuado de la misma.

- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.

- Que la empresa elimine o que quede vacante el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario su cobertura con otra persona que pueda suplir las mismas competencias.

- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

- Que se identifiquen nuevas áreas de actuación no incluidas en el texto de Plan, fruto del desarrollo de las restantes medidas, y las mismas se quieran incluir previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento.

Para dichos cambios, se convocará una reunión extraordinaria en el que se procederá a la exposición y posterior debate de los cambios a realizar, debiendo contar con la aprobación de la mayoría simple de ambas representaciones para su autorización.

En caso de discrepancia por falta de acuerdo, las partes se comprometen a acudir al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, o la disposición que la sustituya vigente en cada momento, sometiéndose ambas partes a los órganos de mediación y, en su caso,

arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

10. DISPOSICIÓN FINAL

El texto contenido en este documento sustituye total e íntegramente el texto del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Ámbito, rigiéndose en adelante dicha materia por lo aquí dispuesto, mientras el mismo continúe vigente.

Christian Di'eguez Fajardo
Christian Di'eguez Fajardo (21/09/2026 12:21:03 GMT+2)

Natalia Galán
Natalia Galán (22/09/2026 15:17:21 GMT+2)

Rosario García Ramos (22/09/2026 11:42:56 GMT+2)

Manuel Javier Rodríguez (22/09/2026 16:49:42 GMT+2)

Javier Dorado Hernández UGT (22/09/2026 12:10:16 GMT+2)

Raquel Losada
Raquel Losada (22/09/2026 17:20:13 GMT+2)

ANEXO I - CRONOGRAMA2

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026		2027				2028				2029				2030	
		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.	1º T.	2º T.
1.- SELECCIÓN Y CONTRATACION																	
Introducir en la política de selección de la Empresa los principios del Plan de Igualdad, a través de pautas para no incurrir en sesgos de género, así como las medidas de acción positiva.	Selección			X													
Publicación de las ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista e inclusivo, utilizando términos neutros o haciendo referencia a ambos sexos de manera indistinta, evitando la utilización de imágenes o diseños que puedan contener estereotipos de género	Selección			X				X				X				X	
En las ofertas de empleo para puestos masculinizados, se introducirán mensajes que inviten de manera directa a las mujeres a presentar su candidatura, relacionándolo con el compromiso de la empresa con la igualdad.	Selección			X				X				X				X	
Las ofertas de empleo que sean publicadas por la empresa tendrán carácter público y estarán disponible para que todas las personas trabajadoras puedan acceder a ellas en igualdad de condiciones en los canales oficiales de la Empresa	Selección			X				X				X				X	
Incluir mensajes en las ofertas de empleo que reflejen el compromiso de la Empresa con la igualdad entre mujeres y hombres.	Selección			X				X				X				X	
Revisar que las convocatorias de selección y los requisitos para el ingreso no contengan elementos de discriminación directa o indirecta que puedan limitar o condicionar el ingreso de mujeres.	Selección			X				X				X				X	
Realizar las entrevistas de selección atendiendo exclusivamente a cuestiones curriculares, omitiendo preguntas relativas a circunstancias personales o familiares que no sean relevantes para el desarrollo del puesto.	Selección			X				X				X				X	
Priorizar la selección e incorporación de mujeres en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, siempre y cuando cumplan con los requisitos fijados para la cobertura de la vacante.	Selección y mandos Intermedios			X				X				X				X	
Introducir pruebas de selección basadas en elementos objetivos al proceso de selección, para reducir la subjetividad de la decisión de contratación.	Selección			X				X				X				X	
Cuando se externalicen los procesos de selección, se dará a conocer la política de igualdad y el plan de igualdad a la empresa proveedora de personal para que aplique los mismos principios	Selección			X				X				X				X	
Establecer colaboraciones con asociaciones, fundaciones o cualquier otro tipo de entidades, con el fin de favorecer la incorporación de mujeres a puestos masculinizados.	RRHH			X				X				X				X	
Incluir nuevas fuentes de reclutamiento, especialmente en el ámbito local de zonas en las que la presencia femenina sea notablemente reducida o especializadas en perfiles en donde existe una especial infrarrepresentación femenina.	RRHH			X				X				X				X	
Llevar a cabo acuerdos con autoescuelas para facilitar descuentos para la obtención de los permisos de conducir tipo B, C, CAP o C+CAP a las mujeres que quieran acceder a puestos de Conductor/a, y generar una bolsa de candidatas entre mujeres que obtengan dicho carnet para poder acceder a dichos puestos.	Selección							X				X				X	
Llevar un registro anual del número de incorporaciones diferenciando nuevas contrataciones y subrogaciones	RRHH			X				X				X				X	

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026		2027				2028				2029				2030	
		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.	1º T.	2º T.
2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.																	
Revisar, con perspectiva de género, la descripción de puestos de trabajo y las funciones asignadas a cada uno de ellos, para garantizar que se realiza en términos neutros, con lenguaje inclusivo y no sexista, y que no incluyen ningún elemento de discriminación directa o indirecta.	RRHH/Organización			X				X				X				X	
Facilitar a la Comisión de Seguimiento el listado de puestos de trabajo por Empresa, con la definición de funciones a realizar, indicando el nivel IPE asociado a cada puesto.	RRHH/Organización			X				X				X				X	
Mantener actualizado el sistema de valoración de puestos de trabajo conforme a criterios objetivos únicamente ligado a los requerimientos del puesto, tomando como referencia los factores y subfactores establecidos por dicho sistema, realizando una equivalencia con los factores fijados por la herramienta del Instituto de las Mujeres	RRHH/Organización			X				X				X				X	
Revisar que todas las personas trabajadoras que realicen las mismas funciones y con el mismo nivel de responsabilidad se encuadran en el mismo nivel funcional, con independencia de su sexo y hacer correcciones en función de las necesidades detectadas	RRHH/Organización			X				X				X				X	
Revisar los requisitos formativos y de experiencia de los puestos de trabajo, a fin de verificar si son realmente necesarios o si pueden suponer una barrera para la promoción y/o los procesos de selección de uno u otro sexo.	RRHH/Organización			X				X				X				X	
Analizar los sistemas de clasificación profesional existentes en los convenios colectivos de aplicación, comprobando que se realicen en términos neutros, y que no incluyen elementos que pudieran resultar discriminatorios, directa o indirectamente.	Relaciones Laborales			X				X				X				X	

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026		2027				2028				2029				2030	
		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.	1º T.	2º T.
3.- FORMACIÓN																	
Impartir formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres a las personas asignadas a la función de Recursos Humanos para asegurar que la perspectiva de género se incluye en todos los procesos de gestión de personas: selección, contratación, promoción, retribución, etc…	Formación			X				X				X				X	
Impartir formación a las personas trabajadoras que tengan personal a cargo en materia de igualdad entre hombres y mujeres, gestión de equipos, comunicación eficaz, gestión de conflictos y cualesquiera otras temáticas que asegure entorno de trabajo libres de discriminación, equitativos y en el que se garantice la igualdad de trato.	Formación							X				X				X	
Realizar una formación sobre igualdad entre mujeres y hombres, enfocada a la sensibilización, para toda la plantilla, a lo largo de la vigencia del plan de igualdad.	Formación e Igualdad			X				X				X				X	
Asegurar, en la medida de lo posible, que la formación se realiza dentro del horario de trabajo, salvo que deba hacer fuera del mismo por circunstancias excepcionales y justificadas	Formación			X				X				X				X	
Desarrollo de acciones formativas específicas para incrementar la presencia de mujeres en posiciones en las que se encuentran infrarrepresentadas.	Formación			X				X				X				X	
Desarrollo de programas dirigidos a mujeres para la obtención de los permisos de conducir tipo C, CAP o C+CAP, para favorecer su acceso a puestos de Conductor/a.	Formación			X				X				X				X	
Informar a las personas que solicitan o que se encuentren ejerciendo sus derechos de conciliación, de las formaciones que se vayan a realizar cuando las mismas sean adecuadas para el desempeño de sus funciones tras su reincorporación o bien para su desarrollo o promoción profesional	Formación			X				X				X				X	
Incrementar el número de mujeres que participan en las diferentes acciones formativas, especialmente en aquellas relacionadas con disciplinas técnicas o ligadas con posiciones tradicionalmente ocupadas por hombres, a fin de facilitar y animar a las mujeres a acceder a esos puestos.	Formación			X				X				X				X	
Planificar y ejecutar programas específicos destinados a mujeres para el desarrollo de habilidades directivas y de gestión, que permitan a éstas promocionar a puestos de responsabilidad.	Formación e Igualdad			X				X				X				X	
Todas las personas que se incorporen a las Empresas incluidas en el Plan recibirán formación específica en igualdad, prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo, así como información sobre las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad.	Formación			X				X				X				X	
Revisar que las acciones formativas no incluyen contenidos estereotipados o sesgados, que utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista, y que las imágenes, videos o cualesquiera otros elementos gráficos no contienen contenido que pueda ser discriminatorio, directa o indirectamente.	Formación			X				X				X				X	
Revisar los criterios de acceso a la formación y la difusión de convocatorias de la misma para fomentar un mayor acceso a la formación a personal operativo.	Formación							X				X				X	

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026		2027				2028				2029				2030	
		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.	1º T.	2º T.
4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL																	
Las vacantes que se generen serán cubiertas preferentemente por personas trabajadoras que ya formen parte de alguna de las Empresas del área de negocio, y ante igualdad de perfiles, se priorizarán las candidaturas femeninas.	RRHH			X				X				X				X	
Introducir en la política de promoción de la Empresa los principios del plan de igualdad, a través de pautas para no incurrir en sesgos de género, y las medidas de acción positiva.	RRHH											X				X	
Implementar un sistema de difusión de las vacantes de promoción que asegure que éstas llegan a toda la plantilla.	RRHH			X				X				X				X	
Desarrollo de programas dirigidos a mujeres para la obtención de los permisos de conducir tipo C, CAP o C+CAP financiados por la Empresa, para favorecer su promoción a puestos de Conductor/a	Formación			X				X				X				X	
Implementación de programas específicos de identificación de talento femenino interno, para disponer de una base de datos de mujeres con alto potencial para su promoción profesional que permita determinar sus necesidades formativas para su desarrollo profesional.	RRHH							X				X				X	
En el caso de posiciones de mando, en la medida de lo posible, se incluirá al menos una mujer entre las/os potenciales ocupantes, garantizando en todo caso que se cumplen con todos los requerimientos exigidos para el puesto.	Selección			X				X				X				X	
Reservar el 5% del total del crédito formativo anual para la realización de programas de desarrollo profesional de mujeres que favorezca su promoción y acceso a puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, pudiendo ser utilizado para otras acciones formativas en caso de que no se cubra dicho cupo.	Formación e Igualdad							X				X				X	
Dar visibilidad y publicitar, a través de los medios de que disponga cada Empresa, de las promociones realizadas a mujeres, a fin de que sirvan como un referente para otras mujeres de la compañía.	Comunicación e igualdad			X				X				X				X	
Los requisitos para acceder a la vacante de nivel superior deberán ceñirse única y exclusivamente a los requisitos del puesto, debiendo revisar que no se exige una sobre cualificación o unas competencias que puedan discriminar a las mujeres de forma directa o indirecta.	Selección			X				X				X				X	
Hacer un seguimiento de que el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida profesional, personal y familiar no resulta un impedimento para la promoción profesional.	Formación			X				X				X				X	
Cualquier persona trabajadora podrá informar a la Empresa de su nivel de estudios y podrá dar traslado de la documentación acreditativa de su nivel de formación, a fin de que pueda ser tenida en cuenta por la Empresa para los procesos de promoción.	Administración de Personal			X				X				X				X	
Seguimiento anual de las promociones realizadas.	RRHH			X				X				X				X	
Revisar los sistemas de promoción profesional, a fin de garantizar que se basa en criterios objetivos y que no incluyen elementos que puedan ser discriminatorios, directa o indirectamente.	RRLL			X				X				X				X	
En los procesos de promoción de puestos operativos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura	RRHH			X				X				X				X	
Desarrollar o aplicar herramientas basadas en elementos objetivos que permitan valorar la idoneidad de una persona trabajadora para ocupar los niveles funcionales con mayor responsabilidad.	RRHH											X				X	

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026		2027				2028				2029				2030	
		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.	1º T.	2º T.
5.- CONDICIONES DE TRABAJO.																	
Dar preferencia a la conversión de los contratos temporales a indefinido en aquellas empresas y/o sectores en los que la temporalidad de las mujeres sea superior al de los hombres.	RRHH			X				X				X				X	
Dar preferencia a las mujeres en la conversión de los contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo o aumento de jornada	RRHH			X				X				X				X	
Seguimiento de las altas y bajas definitivas producidas en las Empresas, con el desglose por el motivo, sexo, tipo de relación laboral y tipo de jornada, especialmente en aquellos puestos y/o sectores con una menor presencia femenina.	RRHH			X				X				X				X	
Realizar ampliaciones de jornada en aquellos casos en los que se deba realizar una jornada superior a la contratada por necesidades del servicio por un periodo superior a un mes, sustituyéndola por la realización de horas extraordinarias y/o complementarias.	Formación e Igualdad			X				X				X				X	
Disminuir el porcentaje actual de parcialidad en un 5% en el caso de las mujeres durante toda la vigencia del plan, computándose para ello los datos de todas las empresas integrantes del mismo.	Comunicación e igualdad			X				X				X				X	
Con carácter anual, se lanzarán encuestas de satisfacción de las personas trabajadoras en las que, entre otras, se preguntará sobre conciliación, reconocimiento, liderazgo, formación y desarrollo.	RRHH			X				X				X				X	
Realización de cuestionarios de salida para las personas que causan baja voluntaria, con el fin de conocer los motivos de dichas bajas.	Administración de Personal			X				X				X				X	
Comparativa anual de las condiciones contractuales y de jornada de la plantilla por sexo	RRHH			X				X				X				X	
Revisar que en todos los centros de trabajo se cuente con vestuario y taquillas suficientes por sexo con la finalidad de no suponga un freno a la incorporación de mujeres en puestos masculinizados	Prevención			X				X				X				X	
La ropa de trabajo y los equipos de protección individual se adecuarán para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona	Prevención			X				X				X				X	
Informar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales y a tiempo parcial en indefinidos y tiempo completo, respectivamente, así como de las ampliaciones de jornada, con desglose por sexo	Administración de Personal			X				X				X				X	

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026		2027				2028				2029				2030	
		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.	1º T.	2º T.
6.- RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL																	
Realizar un análisis de los datos y diferencias retributivas, según el sistema de clasificación establecido por la empresa a tal efecto, indicando si las mismas son objetivamente justificables o no, con el fin de facilitar un control antidiscriminatorio y garantizar que el establecimiento de la retribución es acorde con la responsabilidad del puesto y obedece a criterios objetivos e independientes del sexo. En el caso de que las causas o razones de dichas diferencias no deriven de criterios de adecuación, totalidad y objetividad, en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, la empresa se compromete a activar medidas correctoras. Una vez que se produzca la entrada en vigor de la Directiva Europea 2023/970, resultando esta de obligado cumplimiento, se informará de las diferencias superiores al 5%	RRHH/Compensación			X				X				X				X	
La empresa realizará una auditoria retributiva a los dos años de vigencia del plan de igualdad atendiendo a las agrupaciones de puestos de trabajo y en cumplimiento del Real Decreto 902/2020.	RRHH/Compensación								X				X				X
La empresa entregará, en el primer semestre de cada año, el registro retributivo agrupando la información por IPE y niveles funcionales atendiendo a las agrupaciones de puestos de trabajo existentes en la empresa y en cumplimiento del Real Decreto 902/2020.	RRHH/Compensación				X				X				X				X
En aquellos casos en que se identifiquen diferencias retributivas que puedan ser debidas a la aplicación de convenios colectivos diferentes, se incluirá en dicha auditoría un análisis de las diferencias teniendo en consideración el convenio colectivo sectorial de aplicación.	RRHH/Compensación							X				X				X	
Para la realización de la auditoría retributiva intermedia, la Empresa procederá a revisar los sistemas de información a fin de realizarla con un mayor desglose de las agrupaciones de conceptos retributivos	RRHH/Compensación								X								

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026		2027				2028				2029				2030	
		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.	1º T.	2º T.
7.- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO																	
Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales, con especial mención a los riesgos psicosociales o a aquellos que tengan especial incidencia en las mujeres.	Prevención			X				X				X				X	
Aplicar protocolos médicos que aseguren que la vigilancia de la salud tiene en cuenta la perspectiva de género, siempre y cuando existan condicionantes que puedan ser un riesgo potencial en el puesto de trabajo.	Servicios Médicos/Mutuas							X				X				X	
Cuando sea posible por las características de las instalaciones, se dará prioridad a las mujeres en situación de embarazo para la utilización y/o asignación temporal de plazas de aparcamiento, priorizando aquellas que se encuentren más próximas a los accesos de estas para reducir sus desplazamientos.	Servicios Generales			X				X				X				X	
Cuando sea posible por las características de las instalaciones, se habilitarán espacios con mobiliario adecuado para el disfrute del periodo de descanso de la plantilla, especialmente de las mujeres embarazadas.	Servicios Generales							X				X				X	
Incluir en la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales información sobre los posibles riesgos asociados a los periodos de gestación y/o lactancia de las mujeres.	Prevención			X				X				X				X	
En aquellos casos de que una mujer trabajadora informe a la Empresa sobre su estado de embarazo o situación de lactancia natural, se le facilitará expresamente una descripción de los posibles riesgos para su estado de gestación.	Prevención							X				X				X	
Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Servicios Médicos			X				X				X				X	

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026		2027				2028				2029				2030	
		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.	1º T.	2º T.
8.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.																	
Fomentar el acceso en el proceso de selección de las ofertas publicadas de, al menos, una mujer en todas las posiciones que sean publicadas a través de las herramientas de selección utilizadas por la Empresa.	Selección			X				X				X				X	
Utilizar criterios objetivos en los procesos de promoción profesional, con el fin de incrementar en un 5% el número de promociones realizadas a mujeres.	RRHH			X				X				X				X	
Programar acciones formativas específicas para mujeres, especialmente de desarrollo de habilidades directivas o que permitan el acceso a puestos de mayor responsabilidad.	Formacion			**X**				**X**				X				X	
Analizar las posibles barreras, obstáculos o impedimentos de las mujeres en aquellos supuestos en que las mujeres no alcancen el 10% del total de las candidaturas recibidas para un puesto.	RRHH							X				X				X	
Establecer alianzas con asociaciones, entidades u organizaciones especializadas en la formación de aquellos perfiles en los que exista infrarrepresentación femenina, especialmente en las posiciones relacionadas con profesiones STEAM.	Formación			X				X				X				X	
Compromiso de incremento de un 15% del número de mujeres que realizan funciones de baldeo y servicio dual.	Organización											X				X	
Comparativa anual de la distribución de la plantilla por puesto	RRHH			X				X				X				X	
En aquellos puestos en los que exista infrarrepresentación femenina, cuando se produzca la incorporación de un perfil masculino, se informará a la RLPT, al menos de manera trimestral, de los motivos de la no incorporación de perfiles femeninos.	Selección			X				X				X				X	

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026		2027				2028				2029				2030	
		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.	1º T.	2º T.
9.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.																	
Planificar y ejecutar acciones formativas sobre el acoso sexual y por razón de sexo destinadas a todos los niveles de la plantilla.	Formación			X				X				X					
Formar e informar a las nuevas incorporaciones sobre los canales de denuncia existentes y sobre la existencia del Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso.	Igualdad/Comunicación			X				X				X					
Formación a las personas que intervengan directamente en la instrucción de expedientes de acoso sobre acoso sexual y por razón de sexo.	Formación						X								X		
Informar a la Comisión de Seguimiento de los expedientes de investigación iniciados tras denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, tanto al inicio como al final del mismo, informando así mismo de las medidas cautelares que se adopten en su caso.	Igualdad			X				X				X					
Incluir preguntas específicas sobre acoso sexual y por razón de sexo en las encuestas de satisfacción, o lanzar encuestas específicas sobre esta materia.	Selección/Mandos Intermedios			X				X				X					

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026		2027				2028				2029				2030	
		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.	1º T.	2º T.
10.- VIOLENCIA DE GÉNERO (I)																	
Formar a la plantilla, especialmente a los mandos intermedios y personas con equipos a cargo, sobre cómo actuar en casos de violencia de género.	Formación							X				X				X	
Incluir en todas las formaciones de igualdad, un apartado específico en materia de violencia de género.	Formación							X				X				X	
Dar publicidad a la figura de **Coordinadora contra la Violencia de Género** y al buzón ATuladoFCCMA@fcc.es, como mecanismo confidencial para comunicar al Empresa las situaciones de mujeres que puedan ser víctimas de violencia de género y activar los procedimientos de protección de las mujeres que la sufren.	Igualdad/Comunicación			X				X				X				X	
Informar y asesorar a las personas trabajadoras sobre las vías existentes para poder acreditar la condición de víctimas de violencia de género, así como los derechos que tienen reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 1/2004 y por el presente Plan de Igualdad.	Igualdad			X				X				X				X	
Establecer un 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 cuando dicho traslado obedezca a petición expresa de la trabajadora.	RRHH			X				X				X				X	
Cuando víctima y agresor coincidan en el mismo centro de trabajo, la Empresa dará preferencia a la mujer víctima de violencia de género en la solicitud de traslado, con independencia de las medidas cautelares que se puedan establecer para separar víctima de agresor.	RRHH			X				X				X				X	
En los casos de movilidad geográfica que impliquen 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 1.500€ para cubrir los gastos de desplazamiento y mudanza del primer mes, que se abonará contra factura y en un único pago	RRHH			X				X				X				X	
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, cuando sea necesario para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de categoría equivalente en cualquier otro centro de trabajo, teniendo derecho a la reserva del puesto de origen durante un periodo de 12 meses.	RRHH			X				X				X				X	
Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán preferencia para la conversión de un contrato temporal o a tiempo parcial en contratos indefinidos o a tiempo completo, según el caso, cuando existan vacantes en el mismo centro de trabajo o localidad.	RRLL			X				X				X				X	

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026		2027				2028				2029				2030	
		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.	1º T.	2º T.
10.- VIOLENCIA DE GÉNERO (II)																	
En aquellos casos en que se trate de trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan estado previamente en la Empresa con contratos de carácter temporal, tendrán preferencia en los procesos de selección para la cobertura de cualquiera de las vacantes existentes.	RRLL			X				X				X				X	
La Empresa facilitará a las mujeres víctimas de violencia de género la búsqueda de empleo u oportunidades de inserción laboral, cuando se vea obligada a extinguir su relación laboral por imposibilidad de recolocación dentro de la compañía en otros centros de trabajo.	RRLL			X				X				X				X	
Cuando se lleven a cabo cualesquiera de las medidas anteriores, la Empresa garantizará en todo momento la confidencialidad y anonimidad de la mujer víctima de violencia de género, y, en la medida de lo posible, su situación.	Igualdad			X				X				X				X	
Continuar con la colaboración con entidades especializadas para la inserción laboral de mujeres, así como para la realización de compañas de información y formación.	RRHH			X				X				X				X	
Ampliación del periodo 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				X	
Ampliación del periodo de 3 a 4 años la excedencia por cuidado de menores, para mujeres víctimas de violencia de género.	RRHH			X				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				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.	RRLL			X				X				X				X	
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 debidamente y durante el tiempo imprescindible, durante dos años desde que se acredite su condición de víctima de violencia de género. Tendrán el mismo derecho los ascendientes o descendientes de primer grado de la mujer víctima de violencia de género, para poder realizar un acompañamiento en estas circunstancias, con un límite de 40 horas anuales.	RRLL			X				X				X				X	
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, debiendo ser comunicado y acreditado.	RRLL			X				X				X				X	
Allí donde existan servicios médicos de la empresa, se facilitará una asistencia sanitaria inicial a personas trabajadoras que hayan sufrido violencia de género, con independencia de que hayan presentado o no denuncia.	Servicios médicos			X				X				X				X	
Realizar una guía sobre identificación y atención de los casos de violencia de género, que se distribuirá en todos los centros de trabajo durante la vigencia del Plan de Igualdad.	Igualdad							X				X				X	

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026		2027				2028				2029				2030	
		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.	1º T.	2º T.
11.-CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (I)																	
Dar publicidad a las medidas en materia de conciliación establecida en el presente Plan de Igualdad.	Igualdad			X				X				X				X	
Informar a la plantilla sobre el procedimiento de solicitud y aprobación de los permisos y otros derechos reconocidos por la legislación vigente y por el presente Plan de Igualdad.	RRLL							X				X				X	
Informar al personal de nuevo ingreso sobre las medidas de conciliación recogida en el presente plan de igualdad.	Selección/ Mandos intermedios			X				X				X				X	
Realizar acciones de formación y sensibilización especialmente dirigidas a los hombres, para promover la corresponsabilidad familiar.	Formación/Igualdad			X				X				X				X	
Fomentar el uso de las nuevas tecnologías de la información para tener reuniones o llamadas, para evitar desplazamientos que no sean estrictamente necesarios.	Toda la plantilla			X				X				X				X	
Sensibilizar a mandos intermedios sobre el uso responsable de los medios electrónicos y dispositivos digitales y sobre el derecho a la desconexión digital, para respetar los periodos de descanso diarios, semanales, vacaciones y en los que se encuentren disfrutando permisos u otros derechos de conciliación.	Formación/TI							X				X				X	
Flexibilizar la jornada laboral en los centros de trabajo, siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, con el fin de favorecer la conciliación de la vida personal y profesional	RRLL			X				X				X				X	
Hacer un seguimiento de que el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación ni del resto de condiciones laborales y económicas.	RRHH			X				X				X				X	
En caso de solicitar el permiso por lactancia en su forma acumulada, el mismo tendrá una duración de 16 días laborales, sin perjuicio de las posibles mejoras que se puedan establecer por la negociación colectiva.	RRLL			X				X				X				X	
Permiso retribuido para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, así como las gestiones previas a las adopciones y acogimiento, preavisándolo con al menos 72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de 16 horas anuales.	RRLL			X				X				X				X	
En caso de solicitud de reducciones de jornada, se informará a las personas trabajadoras sobre la posibilidad de adaptar la jornada, a fin de que no se produzca una reducción del salario, y siempre y cuando ello sea posible en función de las necesidades organizativas, debiendo acreditar documentalmente la existencia de menores de 12 años a cargo o personas dependientes.	RRLL			X				X				X				X	

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026		2027				2028				2029				2030	
		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.	1º T.	2º T.
11.-CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (II)																	
En el caso de solicitar una excedencia por cuidados de menor de 14 años a cargo, se aumentará el periodo máximo de la excedencia a 4 años, teniendo derecho a reserva de puesto durante los primeros 18 meses, momento a partir del cual únicamente tendrán derecho a ingreso preferente en un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	Igualdad			X				X				X				X	
En el caso de solicitar una excedencia por cuidado de persona dependiente, de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, se incrementará el periodo máximo hasta los 3 años, teniendo derecho a reserva de puesto durante los primeros 12 meses, momento a partir del cual únicamente tendrán derecho a ingreso preferente en un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	RRHH			X				X				X				X	
Permiso retribuido de cinco días, para las gestiones que sean necesarias en procesos de adopción internacional.	RRLL			X				X				X				X	
Extender el disfrute de todos los permisos incluidos en el presente Plan de Igualdad a las parejas de hecho que se encuentren legalmente constituidas, debiendo acreditarse documentalmente mediante certificado emitido por el organismo correspondiente, no pudiendo solicitar dichos permisos por el mero hecho de cambiar de pareja, salvo que hayan transcurrido un periodo de 24 meses desde la última inscripción en el registro civil.	RRLL			X				X				X				X	
El permiso por matrimonio o constitución de pareja de hecho podrá disfrutarse dentro de los seis meses siguiente al hecho causante, debiendo acordar la fecha efectiva de su disfrute entre persona trabajadora y Empresa, no pudiendo solicitarse el permiso por matrimonio en aquellos casos en que ya se haya disfrutado por constitución de pareja de hecho y se trate de las mismas personas.	RRLL			X				X				X				X	
En los supuestos de hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (o el permiso mejorado contemplado el convenio que resulte de aplicación) la persona trabajadora podrá solicitar dicho permiso desde el hecho causante y dentro de los 20 días siguientes, mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario, contabilizándolo en todo caso en días laborales.	RRLL			X				X				X				X	
Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso de 10 horas anuales retribuidas, salvo mejoras establecidas en el convenio colectivo de aplicación, para acompañar a familiares de hasta segundo grado u otras personas convivientes a consultas médicas de especialistas, tratamientos o pruebas diagnósticas, que requieran acompañamiento, que deberá ser preaviso con una antelación mínima de 48 horas a la fecha de disfrute pretendida, salvo imposibilidad de cumplir con dicho preaviso.	RRLL			X				X				X				X	
Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a tutorías de centros de estudios, respecto a menores a cargo de hasta 16 años, preavisando a la Empresa con 48 horas salvo imposibilidad de cumplir con dicho periodo y, en todo caso, garantizando las necesidades del centro de trabajo. Podrán solicitarse dos permisos por año, debiendo en todo caso aportar justificante del motivo de la ausencia.	RRLL			X				X				X				X	

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026		2027				2028				2029				2030	
		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.	1º T.	2º T.
12.- Comunicación y Sensibilización																	
Revisión de la Guía de Comunicación para establecer pautas adecuadas para una comunicación no sexista, que será difundida a toda la plantilla	Igualdad/Comunicación							X				X				X	
Revisar todas las comunicaciones realizadas por la Empresa, tanto a nivel interno como externo, para asegurar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, y de imágenes o cualquier otro elemento gráfico que no contengan estereotipos, sesgos o estereotipos de género.	Igualdad/Comunicación			X				X				X				X	
Difusión del Plan de Igualdad a través de los medios de comunicación internos y externos habituales de la Empresa, incluyendo la página web, los tablones de anuncios y la intranet.	Igualdad/Comunicación			X				X				X				X	
Elaboración de un tríptico informativo sobre las novedades y las principales medidas contenidas en el nuevo Plan de Igualdad, que se podrá a disposición de la plantilla en todos los centros de trabajo de las Empresas que quedan integradas en el mismo.	Igualdad/Comunicación			X				X				X				X	
Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación interna y externa de la Empresa en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo.	Formación							X				X				X	
Destinar espacios específicos y permanentes en los canales de comunicación de la empresa para la difusión las acciones en materia de igualdad que sean desarrolladas.	Comunicación							X				X				X	
Informar a las asociaciones, organizaciones, entidades, empresas colaboradoras y proveedores, del compromiso con la igualdad de género y la no discriminación	Todos los Departamentos			X				X				X				X	
Realizar campañas específicas sobre días internacionales de celebración en materia de igualdad, tales como el día internacional de la mujer, el día de eliminación de la violencia contra la mujer, el día de la igualdad salarial, entre otros.	Igualdad/Comunicación			X				X				X				X	
Visibilizar el papel de las mujeres en la Empresa, especialmente la de mujeres con puestos de responsabilidad o aquellas que ocupen puestos tradicionalmente masculinizados.	Igualdad/Comunicación			X				X				X				X	
Realizar campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación	Comunicación			X				X				X				X	
Eliminar cualquier publicación o documento con contenido sexista, estereotipos de género o que sean susceptibles de discriminar, de manera directa o indirecta, a uno u otro sexo de los canales oficiales de la Empresa.	Comunicación			X				X				X				X	
Difusión de los canales internos de denuncia en caso de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	Comunicación			X				X				X				X	
Difusión de la figura de la Coordinadora para la Lucha Contra la Violencia de Género, como mecanismo confidencial para denunciar posibles situaciones de mujeres que estén sufriendo violencia de género, para poder articular mecanismos de protección por parte de la Empresa.	Igualdad/Comunicación			X				X				X				X	