

**PLAN DE IGUALDAD**  
**Aldara Construcciones e Infraestructuras**  
**2022 – 2026**

Madrid, 25 de mayo de 2022



## **I.- Contexto, marco legal y compromiso con la igualdad**

### **1.- Introducción**

El presente Plan de Igualdad, se enmarca en el compromiso y apuesta de Aldara Construcciones e Infraestructuras S.L. (en adelante "Aldara", la "Empresa", o la "Compañía"), por el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

Las partes firmantes de este acuerdo y en cumplimiento de lo establecido en: (i) la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en lo sucesivo "LOIMH"), (ii) el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo ("RD 901/2020"), y (iii) el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres ("RD 902/2020"), han negociado y acordado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el presente Plan de Igualdad (el "Plan", o "Plan de Igualdad") como herramienta efectiva para la salvaguarda de la igualdad entre mujeres y hombres. Se trata de un nuevo Plan que nace del consenso y adaptado a la normativa reguladora de los planes de igualdad.

Como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la LOIMH y los artículos 5 y 7 del RD 901/2020, se ha realizado y negociado el correspondiente diagnóstico de situación de la Compañía, que ha permitido conocer la realidad y situación de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, detectar las necesidades y marcar objetivos de mejora, los cuales se integran en el presente Plan de Igualdad.

Siendo intención firme de las partes la efectiva implantación de las medidas plasmadas en el Plan de Igualdad las partes suscriben y firman el presente Acuerdo.

### **2.- Marco legal de aplicación**

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos, nacionales e internacionales, entre los que destaca la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 –ratificada por España en el año 1989-.

En el ámbito comunitario, constituye un Principio Fundamental de la Unión Europea desde el Tratado de Ámsterdam de 11 de mayo de 1999, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre ambos géneros es un objetivo transversal que debe integrar todas las políticas y acciones de la Unión Europea.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Así, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social. El pleno reconocimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se completó con la entrada en vigor de la LOIMH, que incorpora al ordenamiento español las Directivas 2002/73/CE en materia de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, actualmente tácitamente derogada por la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.



Entre las medidas recogidas por la LOIMH para la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el seno de las Empresas, se contempla expresamente la elaboración y aprobación de Planes de Igualdad.

Este marco normativo se ha perfeccionado con la entrada en vigor de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, completando así el marco jurídico de aplicación, que igualmente han sido observados para la elaboración del presente Plan.

### **3.- Compromiso de Aldara con la igualdad**

Aldara declara su firme compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, persiguiendo garantizar que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, todas las personas trabajadoras puedan desempeñar su profesión sin que el sexo represente un obstáculo ni un criterio de diferenciación a efectos de condiciones retributivas, promoción y formación profesional.

El compromiso de la Dirección con la igualdad y no discriminación es el motor fundamental para alcanzar la implicación de la plantilla y, conjuntamente, conseguir que este Plan sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la Empresa, la contratación y las condiciones de trabajo respetuosas, lo cual implica que: queda prohibido todo tipo de discriminación, tanto en el momento de la contratación como a lo largo de la trayectoria profesional.

Es compromiso de la Dirección el no tolerar ninguna forma de intimidación o acoso sexual o por razón de sexo en los lugares de trabajo o en relación con la actividad profesional.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo análisis y diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la Empresa, en materia de distribución y características de la plantilla, contratación, promoción, formación, retribución, condiciones de trabajo, salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo, conciliación corresponsabilidad y lenguaje y comunicación, a fin de detectar la presencia de posibles desigualdades que requirieran la adopción de una serie de medidas en aras a su eliminación y corrección.

Este diagnóstico ha permitido definir una serie de objetivos y medidas de actuación recogidas en el presente Plan, a fin de instituirse como una herramienta efectiva, con vocación de permanencia, que vele por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## **II.- Contenido del Plan de Igualdad**

### **1.- Partes que conciertan el Plan de Igualdad**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIMH y el artículo 5 del RD 901/2020, el presente Plan de Igualdad y su diagnóstico previo, ha sido objeto de una efectiva y real negociación durante un periodo de cinco meses en el seno de una Comisión Negociadora constituida al efecto.



La Comisión Negociadora que ha negociado y aprobado el Plan de Igualdad y su diagnóstico previo ha sido constituida en los términos exigidos por el artículo 87 del ET en relación con el artículo 5.3 del RD 901/2020.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Aldara se compone de un total de siete personas con legitimación para integrar dicha Comisión en los términos legalmente exigidos y conformada por los siguientes miembros:

En representación de la Dirección de Aldara han intervenido las siguientes personas trabajadoras:

1. D. Ricardo Díaz Bermejo (Director General).
2. D. Miguel Ángel Gallego Peinado, (Director del Departamento Jurídico).

En representación de las personas trabajadoras, la Federación de Industria, Construcción y Agro del sindicato UGT (UGT FICA) y CCOO del Hábitat (CCOO del Hábitat) representadas por las siguientes personas:

1. Dña. María del Pilar Expósito Cortes (en representación de CCOO del Hábitat).
2. Dña. Elena Martínez Vidal, (en representación UGT FICA).

Asimismo, tanto la Parte Empresarial como la Parte Social han contado durante todo el desarrollo del proceso de negociación con el apoyo y asesoramiento externo de personas expertas en igualdad.

## **2.- Ámbito personal, territorial y temporal**

### **Ámbito personal**

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de Aldara.

### **Ámbito territorial.**

El presente Plan de Igualdad regirá en todos los centros de trabajo de Aldara que se encuentren ubicados en cualquier parte del territorio español.

### **Ámbito temporal**

El presente Plan entrará en vigor en la fecha de su firma.

El presente Plan tendrá una vigencia de cuatro (4) años desde su entrada en vigor.

## **3.- Informe del diagnóstico de situación de Aldara**

Las medidas que se contienen en el presente Plan de Igualdad, dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificultan la igualdad entre mujeres y hombres, son fruto de un diagnóstico de situación previo, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y ss. de la LOIMH, el RD 901/2020, y el RD 902/2020.

Los informes de diagnóstico de situación han sido elaborados por la Consultora Critería, presentados y negociados en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Para la elaboración de los informes de diagnóstico, cuyo resultado se refleja en el presente Plan de Igualdad, se ha procedido a un proceso de extracción y análisis de datos e información de



carácter cualitativa y cuantitativa agrupada por diversas áreas, a tenor de lo previsto en la normativa legalmente aplicable, así como, conforme a lo acordado en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. En concreto, las materias analizadas han sido las siguientes:

- a. Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla
- b. Proceso de selección y contratación.
- c. Clasificación profesional.
- d. Formación.
- e. Promoción profesional.
- f. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- g. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- h. Infrarrepresentación femenina.
- i. Retribuciones.
- j. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- k. Salud laboral con perspectiva de género.
- l. Estrategia de Igualdad, sensibilización, comunicación y cultura en la empresa.

Las conclusiones y resultados del referido diagnóstico, aprobado y consensado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, son los siguientes:

### **3.1.- Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla**

- ALDARA es una empresa de construcción fundada en 1992 con el objetivo de aportar al negocio de la construcción dos elementos que desde sus orígenes han sido la seña de identidad en su forma de trabajar: calidad y confianza.
- En cuanto a la distribución de la plantilla, ALDARA es una empresa altamente masculinizada, pues más del 60% del total de las personas trabajadoras que la integran son hombres, lo cual, es reflejo de un sector tradicionalmente masculinizado como es el de la construcción.
- El promedio de edad de la plantilla es inferior a 50 años, siendo superior el de los hombres: 49,8 años de edad promedio en los hombres, y 41,5 años de edad promedio en mujeres.
- En cuanto a la antigüedad, el promedio de las mujeres y de los hombres se sitúa en más de 2 años y medio y, menos de 3 años de antigüedad. En concreto, la antigüedad promedio de los hombres es de 2,6 años y el de las mujeres de 2,4 años.
- Si se atiende a la distribución de la plantilla por categorías profesionales integradas por ambos sexos, se observa que el 15,79% de la plantilla ocupa la categoría de Titulado medio; seguido del 8,42% con la categoría de ayudante de obra; del 6,32% en la categoría de Titulado superior; y del 5,26% de la plantilla en la categoría de oficial administrativo.
- A la fecha de firma del presente Plan de Igualdad, ALDARA no cuenta con representantes legales de las personas trabajadoras.

### **3.2.- Proceso de selección y contratación**

- ALDARA cuenta con dos sistemas de reclutamiento y selección de personal diferenciados en función de si el personal a seleccionar se trata de “personal a pie de obra” o “resto del personal”, asegurándose en todo caso de que la decisión esté exenta de condicionantes de sexo.



- No se han detectado barreras que impidan la incorporación de las mujeres a determinados puestos de trabajo, si bien, y al tratarse de un sector tradicionalmente masculinizado, los puestos de trabajo a pie de obra (ayudantes, oficiales, capataces y encargados) han sido ocupados mayoritariamente por hombres.
- El perfil requerido para cada puesto de trabajo se encuentra recogido en las Definiciones de los Puestos de Trabajo de la Compañía, buscando siempre personas candidatas con conocimientos y aptitud técnica acorde a los valores de la Empresa, así como con las principales competencias para el puesto vacante.
- Se constata que las personas que intervienen en el proceso de decisión y contratación no han recibido formación en materia de igualdad.
- Como consecuencia de lo anterior, desde el año 2018 al 2020 (ambos inclusive), se han producido un total de 52 incorporaciones, de las cuales 43 han sido hombres y 9 mujeres (82,69% frente a 17,31%), lo que refrenda la tradicional masculinización del sector de la construcción. En concreto, de las 52 nuevas incorporaciones, la mayor parte (21) se han realizado en la categoría profesional de Oficial de 1ª.
- El análisis de las bajas no indica ningún sesgo de género. Desde el año 2018 a 2020 (ambos inclusive) se han producido un total de 28 bajas en la Compañía, de las cuales 21 corresponden a hombres y 7 mujeres (75% frente a 25%). Del total de bajas, 15 se corresponden con bajas voluntarias, 12 por finalización de contrato y 1 por no superación de período de prueba.

### **3.3.- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina**

- La información cuantitativa recogida en el diagnóstico de situación manifiesta una concurrencia de infrarrepresentación femenina en los grupos profesionales vinculados con la prestación de servicios en la obra, en consonancia con la evolución tradicional del propio sector.
- En este sentido, del conjunto de grupos profesionales, se observa infrarrepresentación femenina en los siguientes grupos: ayudante de oficio, capataz, encargado, jefe de producción, oficial de 1ª y oficial de 2ª (100% hombres frente a 0% mujeres), lo cual, es reflejo de la tradicional masculinización del sector de la construcción.

### **3.4.- Formación**

- ALDARA centra sus esfuerzos en potenciar las habilidades de la plantilla y aumentar sus conocimientos técnicos para garantizar el desempeño de su trabajo.
- La Compañía cuenta con un Plan de Formación anual elaborado en base a las necesidades que pudieran existir en cada departamento, siendo éstas identificadas por el personal de Recursos Humanos.
- Existe en la Empresa un registro de formación en el que se especifican, entre otros, la formación impartida a la plantilla, la fecha, el tiempo, o las personas trabajadoras que han asistido.
- La actividad formativa se realiza dentro del horario laboral impartándose de forma presencial, y en ocasiones online.



- En sintonía con el compromiso de sensibilización de la plantilla, es preciso destacar que ALDARA no ha impartido formación en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- Durante el año 2020, se observa un mayor número de acciones formativas realizadas por hombres que por mujeres (25 frente a 1).

### **3.5.- Promoción profesional**

- Los criterios que se utilizan en ALDARA para la promoción responden a criterios subjetivos vinculados directamente a la persona promocionada.
- Las personas que intervienen en la toma de decisiones de las promociones no han recibido formación específica en materia de igualdad.
- En el año 2018 se produjeron un total de 3 promociones, de las cuales 2 fueron mujeres y 1 hombre (66,67% frente a 33,33%), lo que refleja la integración del principio de igualdad en las promociones efectuadas y una tendencia favorable en pro de la mujer.

### **3.6.- Condiciones de trabajo**

- La totalidad de la plantilla está contratada directamente por ALDARA, no existe personal procedente de Empresas de Trabajo Temporal.
- La jornada completa en ALDARA es la prevista en el convenio colectivo de aplicación, siendo idéntica para hombres y mujeres, y distribuyéndose, con carácter general, en jornada partida.

### **3.7.- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

- La Empresa ofrece a las personas trabajadoras medidas directamente relacionadas con el fomento de la conciliación, tales como, la flexibilidad horaria o jornadas coincidentes con el horario escolar.
- Además, se observa un compromiso empresarial en la adopción de medidas que fomenten la conciliación de la vida personal y familiar, concediéndose, con carácter general, cuando son solicitadas por las personas trabajadoras.
- De la información cuantitativa, se extrae que son las mujeres las que predominantemente hacen uso de los permisos, excedencias y medidas de conciliación, lo que supone un reflejo de la realidad del entorno social español en el que las mujeres han sido principalmente las que han venido atendiendo las necesidades de su entorno familiar.

### **3.8.- Retribuciones y política salarial (incluida la auditoría retributiva)**

- La Valoración de Puestos de Trabajo ha tenido por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en los puestos de trabajo de Aldara, y todo ello teniendo en cuenta su incidencia y asignando una puntuación a los mismos.
- Todos los factores de valoración han sido considerados de forma objetiva en la Valoración de Puestos de Trabajo, estando todos ellos vinculados al desarrollo de la actividad laboral.



- En concreto, para la Valoración de Puestos de Trabajo de Aldara se han tenido en cuenta todo los factores objetivos que exige el RD 902/2020. Entre otros: formación, experiencia, esfuerzo y responsabilidad.
- Se han establecido niveles para los distintos puestos. En concreto 4 niveles de definición en los que se encuentran todos los puestos de trabajo de la Compañía.
- No se ha detectado ninguna diferencia salarial que no esté fundamentada en razones objetivas y justificadas.

En consecuencia, los datos de la Empresa arrojan el respeto y cumplimiento del derecho a la misma retribución en trabajos de igual valor.

### **3.9.- Salud laboral con perspectiva de género**

- La evaluación de riesgos laborales prevé en cada puesto de trabajo los agentes y condiciones que pudieran influir negativamente en mujeres embarazadas y lactantes.

### **3.10.- Prevención e intervención del acoso sexual y por razón de sexo**

- No se han detectado situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la Compañía.
- ALDARA no tiene implementado, a la fecha de firma del presente Plan de Igualdad, un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Ambas partes acuerdan consensuar dicho Protocolo en el seno de la negociación del presente Plan de Igualdad.

### **3.11.- Violencia de género**

- La Compañía no cuenta con medidas específicas (distintas a las contempladas en la ley) orientadas a garantizar una especial protección a las mujeres víctimas de violencia de género o a sensibilizar a la plantilla.

### **3.12.- Estrategia de igualdad, sensibilización, comunicación y cultura en la Empresa**

- Aun cuando se trate de un sector tradicionalmente masculinizado, la Compañía se esfuerza en favorecer la incorporación de las mujeres en el mercado de la construcción, empleando un lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo.
- Además, en las Descripciones de puestos de trabajo, se emplea un lenguaje no sexista a fin de evitar vincular determinados puestos de trabajo con uno u otro sexo.
- Igualmente, y con el objetivo de favorecer la inclusión de las mujeres en el sector de la construcción, ALDARA no muestra en su página web fotografías en las que aparezcan personas trabajadoras de uno u otro sexo, sino que se emplean fotografías neutras, tales como obras o maquinarias.
- Se identifica como una posible área de mejora, la definición de una estrategia específica en materia de sensibilización en igualdad que establezca distintas acciones de difusión y comunicación constante de aspectos relacionados con la igualdad.





#### **4.- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020**

##### **4.1.- Resultados de la auditoría retributiva**

De la auditoría salarial llevada a cabo en ALDARA puede concluirse que la Empresa aplica el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres de manera transversal y completa.

##### **4.2.- Vigencia y periodicidad de la auditoría salarial.**

La auditoría salarial tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad. Durante este periodo de vigencia se realizará periódicamente un seguimiento anual de los principales indicadores.

##### **4.3.- Plan de actuación**

Con independencia de que no se hayan detectado desviaciones constitutivas de discriminación, sería recomendable continuar haciendo un seguimiento de la retribución durante la vigencia del plan y adoptar las medidas que en su caso fuese necesarias. Dichas medidas se incorporan en el bloque de retribución del epígrafe 6 (Medidas). Asimismo, los objetivos que con dichas medidas se persiguen, se reflejan en el epígrafe 5 del presente Plan.

#### **5.- Definición de objetivos del Plan de Igualdad**

El objetivo de este Plan es garantizar e impulsar la igualdad de trato y oportunidades de un modo real y efectivo entre todas las personas trabajadoras de Aldara así como favorecer una cultura de inclusión y respeto por el equilibrio de la vida personal y profesional.

##### **5.1.- Objetivos generales**

a.- Avanzar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en aquellos niveles donde exista desequilibrio.

b.- Consolidar la igualdad y la perspectiva de género en la gestión de la Empresa con carácter transversal en todos sus ámbitos y áreas de actuación, promoviendo una cultura empresarial que vele por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

c.- Avanzar en el fomento de una efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

##### **5.2.- Objetivos específicos.**

<b>Área</b>	<b>Objetivo</b>
Selección y contratación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación de personal.</li> <li>- Aumentar la presencia de la mujer en la plantilla en 10 puntos en función a los datos del diagnóstico siempre y cuando sea necesaria la contratación de personal.</li> </ul>
Promoción y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar el desarrollo y promoción profesional en ALDARA en términos de igualdad de trato y oportunidades.</li> <li>- Aumentar la presencia de la mujer de la plantilla respecto al diagnóstico en 10 puntos, a lo largo de la vigencia del plan siempre y cuando sea necesaria la promoción de personal.</li> </ul>



Infrarrepresentación femenina	Promover la presencia equilibrada entre hombres y mujeres los distintos puestos de trabajo / departamentos que integran la Empresa.
Formación	- Garantizar la formación en materia de igualdad y en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como contra la violencia de género.  - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la formación.
Retribución	Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajo de igual de valor.
Corresponsabilidad y conciliación	Mantener, potenciar y mejorar la garantía de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
Salud Laboral	Fomentar la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a riesgos asociados al embarazo y la lactancia.
Violencia de género	Sensibilizar sobre la violencia de género en el seno de la Empresa y garantizar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Cultura, Comunicación y Sensibilización	Avanzar en el desarrollo de una cultura empresarial basada en la igualdad de trato y oportunidades. Sensibilizar a toda la Compañía en el principio de igualdad entre mujeres y hombres, derechos de conciliación, corresponsabilidad y en la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista, tanto en sus comunicaciones y relaciones internas como en sus publicaciones y relaciones externas.

## 6.- Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución y recursos necesarios para su implementación

Una vez identificados los objetivos generales y específicos, a continuación, se recogen las medidas que integran el presente Plan de Igualdad, así como el plazo de ejecución, recursos necesarios para su implementación, priorización e indicadores que permitirán determinar la evolución de cada medida.

### Ámbitos objeto de intervención:

1. Selección y contratación.
2. Promoción y desarrollo.
3. Infrarrepresentación femenina.
4. Formación.



5. Retribución.
6. Corresponsabilidad y conciliación.
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
8. Salud laboral.
9. Violencia de género.
10. Comunicación y sensibilización.

A continuación, se relaciona el conjunto de medidas negociadas y acordadas en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad tras el análisis de las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación.

Al objeto de facilitar la distinción de cada una de las medidas, se ha optado por relacionarlas por áreas y objetivos concretos, incorporando los indicadores necesarios para su control, así como los recursos responsables de su ejecución y el plazo establecido para el cumplimiento de cada una de ellas, todo ello, en cumplimiento de lo previsto en los apartados f), g) y h) del artículo 8.2 del RD 901/2020.

### 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación de personal.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>
Garantizar que las ofertas de empleo describan objetiva y detalladamente todas las condiciones del puesto (horario, banda salarial, funciones...), eliminando todos los condicionantes que pudieran suponer una discriminación directa e indirecta.	Análisis de un muestro de las ofertas publicadas y propuestas de corrección	RRHH	ANUAL
Garantizar que en las ofertas de empleo, tanto internas como externas, se utilice un lenguaje neutro inclusivo y no sexista, garantizando la no utilización de términos o imágenes que puedan dar a entender que la oferta se dirige a uno u otro sexo.	Análisis de un muestro de las ofertas publicadas y propuestas de corrección	RRHH	ANUAL
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Aumentar la presencia de la mujer en la plantilla en 10 puntos en función a los datos del diagnóstico siempre y cuando sea necesaria la contratación de personal.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>
En igualdad de condiciones, méritos, capacidad e idoneidad la Empresa fomentará la incorporación de las mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.	De incorporaciones desagregado por sexo y grupo profesional.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Impartir acciones formativas en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección de personal, con el objetivo de garantizar el desarrollo de un proceso objetivo alejado de cualquier tipo de discriminación.	Nº de acciones formativas impartidas	RRHH	Primer año desde la entrada en vigor del Plan



## 2. PROMOCIÓN Y DESARROLLO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> garantizar el desarrollo y promoción profesional en ALDARA en términos de igualdad de trato y oportunidades.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>
Impartición de acciones formativas en materia de igualdad a las personas que intervienen en los procesos de promoción con el objetivo de garantizar el desarrollo de un proceso objetivo alejado de cualquier tipo de discriminación.	Nº de acciones formativas impartidas	RRHH	Primer año desde la entrada en vigor del Plan
Publicar a nivel interno las vacantes existentes en la Compañía antes de ofertar las mismas a personal externo.	Nº de vacantes internas publicitadas	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
Revisar el lenguaje de las vacantes internas que se realicen en los procesos de promoción, revisar que se utiliza un lenguaje neutro y no sexista. Verificar que los requisitos del puesto se ajustan a las necesidades del mismo	Análisis de un muestreo de las ofertas de las vacantes internas realizadas. Y propuestas de correcciones.	RRHH	ANUAL
Priorizar el acceso a las vacantes al personal interno y asegurar que estas lleguen tanto a mujeres y hombres de la plantilla.	Nº de candidaturas presentadas desagregadas por sexo.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Aumentar la presencia de la mujer de la plantilla respecto al diagnóstico en 10 puntos, a lo largo de la vigencia del plan siempre y cuando sea necesaria la promoción de personal.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>
Dar prioridad a las mujeres en la cobertura interna de las promociones siempre que se cumplan los requisitos establecidos para el puesto.	Nº de promociones realizadas desagregadas por sexo. Nº de candidaturas presentadas.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan



### 3. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> promover la presencia equilibrada entre hombres y mujeres los distintos puestos de trabajo / departamentos que integran la Empresa.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>
En igualdad de condiciones, méritos, capacidad e idoneidad la Empresa fomentará la incorporación de las mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.	Nº de trabajadoras contratadas en puestos masculinizados	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
En caso de que los indicadores recogidos en apartados anteriores pudieran arrojar posibles barreras que dificultaran la incorporación de la mujer o su desarrollo, diseñar un plan de acción para corregir posibles deficiencias detectadas, con especial atención a las posiciones de obra.	Distribución desagregada por sexo de la plantilla por puestos y categoría profesionales.	RRHH	BIENAL
Realizar convenios de colaboración con centros formativos, entidades, incluida fundación laboral de la construcción que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento, para fomentar la contratación de mujeres.	Centros contactados y nº de mujeres que se han incorporado por este medio	RRHH	ANUAL
Realizar el seguimiento de las incorporaciones de las mujeres en obra.	Nº de mujeres incorporadas en posiciones de obra.	RRHH	ANUAL



#### 4. FORMACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Garantizar la formación en materia de igualdad y en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo así como contra la violencia de género.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>
Incluir un módulo formativo de sensibilización en materia de igualdad, estereotipos de género, prevención del acoso sexual y/ por razón de sexo y contra la violencia de género en la formación de acogida impartida a las nuevas personas trabajadoras que se incorporen en la Compañía.	Muestreo de la formación de acogida impartida a las nuevas incorporaciones. Nº de personas formadas y horas de formación recibidas	RRHH	ANUAL
Dar formación en materia de igualdad, estereotipos de género, prevención de acoso sexual y/ o por razón de sexo, y contra la violencia de género para toda la plantilla, en especial a las personas responsables con personal a cargo.	Nº de personas formadas y horas de formación recibidas.	RRHH	Un año desde la entrada en vigor del Plan
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la formación.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>
Garantizar que la formación se realice en horario laboral, en caso que no sea posible se compensará la prolongación de la jornada en la forma que ambas partes acuerden.	Informe sobre las horas de formación realizadas dentro y fuera de la jornada laboral.	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Garantizar las acciones formativas de reciclaje que fueran precisas como consecuencia de bajas de larga duración motivadas por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.	Nº de personas formadas y horas de formación.	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Fomentar formaciones específicas para mujeres, para potenciar su desarrollo profesional o la incorporación a puestos masculinizados.	Tipo de programa. Nº de mujeres. Horas de formación.	RRHH	Durante la vigencia del Plan



## 5. RETRIBUCIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajo de igual de valor.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>
Actualizar anualmente del registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor, controlando que no se produzcan desviaciones no justificadas a favor de los hombres	Registro salarial anual	RRHH	ANUAL
En caso de que del registro salarial anual se detectaran desigualdades salariales no justificadas, la empresa adoptará las medidas correctoras que estime oportunas para garantizar la misma retribución por trabajo de igual valor.	Registro salarial Nº de medidas correctoras que en su caso se hubieran adoptado	RRHH	ANUAL
Compromiso por parte de la Compañía de garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa con total transparencia en los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	RRHH	ANUAL
Garantizar un presupuesto anual para reducción de brecha y aplicación a los casos que se puedan detectar de brecha salarial.	Presupuesto garantizado	RRHH	ANUAL

## 6. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> mantener, potenciar y mejorar la garantía de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>
Desarrollar un catálogo que recoja las distintas medidas de conciliación que están a disposición de las personas y compartirlo a través de los canales internos, para facilitar el ejercicio de medidas de conciliación, y sensibilizar en materia de corresponsabilidad.	Catálogo y su contenido	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho, inscritas en el registro de parejas estables no casadas.	Nº de solicitudes atendidas	RRHH	ANUAL





<p>Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las personas trabajadoras en tratamiento de reproducción asistida, previa y posterior justificación y acreditación de la imposibilidad de asistir fuera del horario laboral.</p>	<p>Nº de solicitudes atendidas y justificación, en su caso, de las peticiones no concedidas</p> <p>Información sobre necesidades organizativas por las que se hubiese denegado en su caso la medida a la persona trabajadora</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>
<p>Establecer permiso retribuido por el tiempo necesario para las tutorías de centros de estudios en enseñanza obligatoria previa y posterior justificación por parte de la persona trabajadora.</p>	<p>Nº de solicitudes atendidas y justificación, en su caso, de las peticiones no concedidas</p> <p>Información sobre necesidades organizativas por las que se hubiese denegado en su caso la medida a la persona trabajadora</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>
<p>Considerar como permiso retribuido por el tiempo indispensable acompañar a consultas médicas a menores de edad, mayores de 65 años y personas dependientes, previa y posterior justificación por parte de la persona trabajadora.</p>	<p>Nº de solicitudes atendidas y justificación, en su caso, de las peticiones no concedidas</p> <p>Información sobre necesidades organizativas por las que se hubiese denegado en su caso la medida a la persona trabajadora</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>
<p>Garantizar que los incentivos y gratificaciones no resulten mermados por el ejercicio del derecho de conciliación.</p>	<p>Registro salarial y nº de solicitudes en materia de conciliación</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>
<p>Fomentar que las personas trabajadoras con hijos menores de edad tengan preferencia para seleccionar el periodo de disfrute de vacaciones que coincida con vacaciones escolares, siempre y cuando las necesidades organizativas de la Compañía lo permitan.</p>	<p>Nº de solicitudes atendidas</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>



	Información sobre necesidades organizativas por las que se hubiese denegado en su caso la medida a la persona trabajadora		
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	Nº de promociones desagregado por sexo	RRHH	ANUAL
Favorecer la flexibilidad horaria a las personas trabajadoras con hijas/os con discapacidad reconocida oficialmente superior al 33% en los términos establecidos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.	Nº de solicitudes atendidas	RRHH	ANUAL
Posibilidad de unir las vacaciones al permiso de nacimiento de hijo/a y de matrimonio o pareja de hecho debidamente inscritas, siempre y cuando las necesidades organizativas de la Compañía lo permitan.	Nº de solicitudes atendidas  Información sobre necesidades organizativas por las que se hubiese denegado en su caso la medida a la persona trabajadora	RRHH	ANUAL
Posibilidad de utilizar el permiso retribuido por hospitalización de manera discontinua por días y hasta el alta médica en los términos establecidos jurisprudencialmente.	Nº de solicitudes atendidas	RRHH	ANUAL
La lactancia se disfrutará en las condiciones legal y convencionalmente establecidas.	Nº de personas trabajadoras desagregadas por sexo que hubieran disfrutado del permiso por lactancia	RRHH	ANUAL



### 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>
Ofrecer formación voluntaria a las personas trabajadoras en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones impartidas y nº de personas que asisten desagregado por sexo	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Elaborar y difundir un folleto sobre el compromiso de crear un entorno de trabajo libre de violencia, incluyendo referencias al protocolo frente al acoso, así como canales de información y denuncia.	Contenido del folleto	RRHH	Primer año desde la entrada en vigor del Plan

### 8. SALUD LABORAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> fomentar la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a riesgos asociados al embarazo y la lactancia.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>
Revisar con perspectiva de género la política de salud instaurada en ALDARA (plan de prevención de riesgos laborales, formación en materia de prevención, reconocimientos médicos, etc.)	Contenido de la política de salud de riesgos laborales	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Disponer del informe de siniestralidad y de los KPIS de salud laboral desagregado por sexo y categoría.	Datos de siniestralidad por sexo y categoría	RRHH	ANUAL



Impartir formación en materia de igualdad a las personas encargadas de la prevención de riesgos laborales en la Compañía.	Nº de acciones formativas y nº de personas que asisten desagregado por sexo	RRHH	ANUAL
Se revisará, y en su caso, adaptará el actual protocolo de prevención de riesgos incluyendo las situaciones de embarazo y lactancia natural.	Adaptación del protocolo de prevención de riesgos	RRHH	ANUAL
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural informando a la comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	RRHH	ANUAL
Seguimiento del tipo de reconocimiento médico que se realiza a los trabajadores.	Pruebas específicas realizadas en los reconocimientos médicos a hombres y mujeres	RRHH	ANUAL
Cuando se realicen campañas de salud laboral se incorporará la perspectiva de género.	Nº de campañas de salud laboral efectuadas en las que se haya incorporado la perspectiva de género	RRHH	ANUAL



## 9. VIOLENCIA DE GÉNERO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> sensibilizar sobre la violencia de género en el seno de la Empresa y garantizar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.			
La aplicación de cualquiera de las medidas contra la violencia de género requerirá obligatoriamente que la trabajadora víctima de violencia de género acredite y justifique con carácter previo a la concesión de la medida su condición de víctima de violencia de género conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
La Empresa contribuirá a la protección de la mujer víctima de violencia de género fomentando la adopción de las medidas oportunas que estén a su alcance.	Nº de casos y medidas acometidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria sin la disminución proporcional de su retribución (salariales y extrasalariales), por el tiempo imprescindible para atender a sus necesidades. La concreción de este derecho les corresponderá a las partes de mutuo acuerdo.  La trabajadora víctima de violencia de género podría reducir su jornada ordinaria sin disminución proporcional de su retribución durante un máximo de seis meses.	Nº de trabajadoras que se han acogido a esta medida	RRHH	Durante la vigencia del Plan
La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la Empresa.	Nº de trabajadoras que se han acogido a esta medida	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Previo aviso y justificación la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.	Nº de trabajadoras que se han acogido a esta medida	RRHH	Durante la vigencia del Plan



<p>Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos.</p> <p>La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.</p>			
<p>La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.</p> <p>Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho (o 24 meses), cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere.</p>	<p>Nº de trabajadoras que se han acogido a esta medida</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.</p>	<p>Nº de trabajadoras que se han acogido a esta medida</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>Para el supuesto de que la trabajadora víctima de violencia de género resulte afecta de una Incapacidad Temporal derivada de una situación de violencia de género, se equipará a las condiciones económicas derivadas de un accidente de trabajo.</p>	<p>Nº de trabajadoras que se han acogido a esta medida</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>La trabajadora víctima de violencia de género podrá prestar servicios en régimen de trabajo a distancia siempre y cuando las condiciones del puesto de trabajo lo permitan.</p>	<p>Nº de trabajadoras que se han acogido a esta medida</p>	<p>RRHH</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>



### 10. CULTURA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Avanzar en el desarrollo de una cultura empresarial basada en la igualdad de trato y oportunidades. Sensibilizar a toda la Compañía en el principio de igualdad entre mujeres y hombres, derechos de conciliación, corresponsabilidad y en la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista, tanto en sus comunicaciones y relaciones internas como en sus publicaciones y relaciones externas.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>
Difundir el compromiso de ALDARA con la igualdad a través de la publicación del presente Plan de Igualdad de forma externa (web corporativa) y de manera interna.	Realizar la difusión del plan de igualdad	RRHH	Tres meses desde la entrada en vigor del Plan
Difusión del presente Plan de Igualdad a la plantilla mediante los canales internos de comunicación.	Difusión del plan de igualdad y nº de personas a las que llega	RRHH	Tres meses desde la entrada en vigor del Plan
Revisar, y en su caso, corregir, la documentación interna de la Empresa que contenga imágenes que pudieran ser calificadas como sexistas al representar solamente a uno de los sexos.	Nº de documentos revisados y modificados	RRHH	Primer año desde la entrada en vigor del Plan
Impulsar la utilización de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones realizadas en la Empresa, garantizando un lenguaje inclusivo.	Muestro de las comunicaciones realizadas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
Desarrollar un catálogo que recoja las distintas medidas de conciliación que están a disposición de las personas y compartirlo a través de los canales internos, para facilitar el ejercicio de medidas de conciliación, y sensibilizar en materia de corresponsabilidad.	Catálogo y su contenido  Nº de personas a las que les ha llegado el catálogo	RRHH	ANUAL
Realizar a la plantilla una encuesta de implantación del Plan de igualdad a los 2 años de la entrada en vigor del Plan de igualdad, así como al final de la vigencia del mismo.	Encuesta realizada a la plantilla	RRHH	Bienal

### 7.- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas

Como consecuencia de los plazos de ejecución reflejados en el apartado anterior, a continuación se refleja el calendario de actuaciones que servirá de guía para la implantación y seguimiento del Plan.

MEDIDAS	2022			2023				2024				2025				2026	
	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Garantizar que las ofertas de empleo describan objetiva y detalladamente todas las condiciones del puesto (horario, banda salarial, funciones...), eliminando todos los condicionantes que pudieran suponer una discriminación directa e indirecta.																	
Garantizar que en las ofertas de empleo, tanto internas como externas, se utilice un lenguaje neutro inclusivo y no sexista, garantizando la no utilización de términos o imágenes que puedan dar a entender que la oferta se dirige a uno u otro sexo.																	
En igualdad de condiciones, méritos, capacidad e idoneidad la Empresa fomentará la incorporación de las mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.																	
Impartir acciones formativas en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección de personal, con el objetivo de garantizar el desarrollo de un proceso objetivo alejado de cualquier tipo de discriminación.																	
Impartición de acciones formativas en materia de igualdad a las personas que intervienen en los procesos de promoción con el objetivo de garantizar el desarrollo de un proceso objetivo alejado de cualquier tipo de discriminación.																	
Publicar a nivel interno las vacantes existentes en la Compañía antes de ofertar las mismas a personal externo.																	
Revisar el lenguaje de las vacantes internas que se realicen en los procesos de promoción, revisar que se utiliza un lenguaje neutro y no sexista. Verificar que los requisitos del puesto se																	





ajustan a las necesidades del mismo																					
Priorizar el acceso a las vacantes al personal interno y asegurar que estas lleguen tanto a mujeres y hombres de la plantilla.																					
Dar prioridad a las mujeres en la cobertura interna de las promociones siempre que se cumplan los requisitos establecidos para el puesto.																					
En igualdad de condiciones, méritos, capacidad e idoneidad la Empresa fomentará la incorporación de las mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.																					
En caso de que los indicadores recogidos en apartados anteriores pudieran arrojar posibles barreras que dificultaran la incorporación de la mujer o su desarrollo, diseñar un plan de acción para corregir posibles deficiencias detectadas, con especial atención a las posiciones de obra.																					
Realizar convenios de colaboración con centros formativos, entidades, incluida fundación laboral de la construcción que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento, para fomentar la contratación de mujeres.																					
Realizar el seguimiento de las incorporaciones de las mujeres en obra.																					
Incluir un módulo formativo de sensibilización en materia de igualdad, estereotipos de género, prevención del acoso sexual y/ por razón de sexo y contra la violencia de género en la formación de acogida impartida a las nuevas personas trabajadoras que se incorporen en la Compañía.																					
Dar formación en materia de igualdad, estereotipos de género, prevención de acoso sexual y/ o por razón de sexo, y contra la violencia de género para toda la plantilla, en especial a las personas responsables con personal a cargo.																					









<p>La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria sin la disminución proporcional de su retribución (salariales y extrasalariales), por el tiempo imprescindible para atender a sus necesidades. La concreción de este derecho les corresponderá a las partes de mutuo acuerdo.</p> <p>La trabajadora víctima de violencia de género podría reducir su jornada ordinaria sin disminución proporcional de su retribución durante un máximo de seis meses.</p>	
<p>La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la Empresa.</p>	
<p>Previo aviso y justificación la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.</p> <p>Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos.</p> <p>La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.</p>	



<p>La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.</p> <p>Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho (o 24 meses), cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere.</p>																				
<p>Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.</p>																				
<p>Para el supuesto de que la trabajadora víctima de violencia de género resulte afecta de una Incapacidad Temporal derivada de una situación de violencia de género, se equipará a las condiciones económicas derivadas de un accidente de trabajo.</p>																				
<p>La trabajadora víctima de violencia de género podrá prestar servicios en régimen de trabajo a distancia siempre y cuando las condiciones del puesto de trabajo lo permitan.</p>																				
<p>Difundir el compromiso de ALDARA con la igualdad a través de la publicación del presente Plan de Igualdad de forma externa (web corporativa) y de manera interna.</p>																				
<p>Difusión del presente Plan de Igualdad a la plantilla mediante los canales internos de comunicación.</p>																				



Revisar, y en su caso, corregir, la documentación interna de la Empresa que contenga imágenes que pudieran ser calificadas como sexistas al representar solamente a uno de los sexos.																			
Impulsar la utilización de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones realizadas en la Empresa, garantizando un lenguaje inclusivo.																			
Desarrollar un catálogo que recoja las distintas medidas de conciliación que están a disposición de las personas y compartirlo a través de los canales internos, para facilitar el ejercicio de medidas de conciliación, y sensibilizar en materia de corresponsabilidad.																			
Realizar a la plantilla una encuesta de implantación del Plan de igualdad a los 2 años de la entrada en vigor del Plan de igualdad, así como al final de la vigencia del mismo.																			

## 8.- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Una vez se hayan puesto en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en la calendarización/plazos anteriormente mencionada, se realizará el oportuno control y verificación del desarrollo e implantación de las medidas, a tenor de lo previsto en artículo 8.2 i) del RD 901/2020.

En caso de detectarse eventuales desajustes, las Partes valorarán adoptar las medidas que resulten pertinentes para velar por el cumplimiento de los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad.

El seguimiento de las medidas conllevará por parte del órgano de vigilancia y seguimiento la supervisión de la implantación de cada medida de forma individualizada, la revisión de los indicadores definidos y la cumplimentación de las fichas de seguimiento de medidas u otros informes/mecanismos que resulten más adecuados, en donde se consignará toda la información sobre la implantación de cada una, siendo cumplimentada por la Empresa, conforme a los recursos personales indicados en las medidas del presente Plan.

## 9.- Órgano de vigilancia y seguimiento

De conformidad con lo establecido en el artículo 8.2 j) del RD 901/2020, se prevé la creación de una Comisión de Seguimiento de Igualdad cuya constitución y competencias se recogen en el Anexo I del presente Plan de Igualdad.



## **10.- Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad**

De acuerdo con previsto en las letras j) y k) del artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el objetivo de orientar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos definidos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 9.2 del RD 901/2020 y, sin perjuicio de las revisiones periódicas que en su caso se realicen, el presente Plan de Igualdad deberá revisarse:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los términos establecidos en el presente Plan.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la Empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

Será competencia de la Comisión de Igualdad el llevar a cabo este proceso de modificación y/o revisión.

## **11.- Sistema de resolución de conflictos**

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (VI ASAC), sujetándose a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).





## **Anexo I.- Composición, funcionamiento y competencias de la Comisión de Seguimiento y Evaluación**

El Sistema de Seguimiento y Evaluación instaurado permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa, así como sobre su resultado. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad del I Plan de Igualdad de Aldara. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del RD 901/2020, en relación con el artículo 46.2 de la LOIMH.

### **i.- Composición**

Con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Plan de Igualdad, y de conformidad con lo previsto en el artículo 9 apartado 5º del RD 901/2020, se ha constituido una **Comisión de Seguimiento y Evaluación** para la vigilancia y seguimiento del presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación como órgano paritario, estará constituida por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) miembros de los sindicatos que han participado en la negociación del presente Plan de Igualdad, sin perjuicio de ser sustituidos por otros integrantes del sindicato o de la representación legal de las personas trabajadoras que pudiera ser elegida en la Empresa a futuro, previa aceptación por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

En concreto, la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Aldara estará integrada por las siguientes personas:

En representación de la Empresa:

1. D. Ricardo Díaz Bermejo (Director General).
2. D. Miguel Ángel Gallego Peinado (Director del Departamento Jurídico).

En representación de las personas trabajadoras:

1. Dña. Raquel Hijosa Carracedo (en representación de CCOO del Hábitat).
2. Dña. Elena Martínez Vidal, (en representación UGT FICA).

Ambas partes podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado de asesores y asesoras, quienes podrán intervenir con voz, pero sin voto.

### **ii.- Funcionamiento**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá de forma ordinaria una vez al año, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario. Sin perjuicio de ello, la evaluación periódica de las medidas se realizará con carácter anual en el primer trimestre de cada año.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento y Evaluación será la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte integrante.

### **iii.- Competencias y funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá las siguientes competencias:



- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Verificar la ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, y si éstas se ajustan a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta para las diferentes medidas/objetivos.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realización de las medidas y realizar los ajustes pertinentes.
- Elaborar los informes/fichas de seguimiento anuales.
- Recibir información de la plantilla e informar sobre la implantación de las medidas del Plan de Igualdad en cada uno de los centros de trabajo de la empresa.

#### **iv.- Herramientas/Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión, la Empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial lugar adecuado, material preciso e información estadística desagregada (según indicadores establecidos en cada medida).

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembro de la Comisión y de las personas asesoras de la RLPT.

Las horas de reunión de la Comisión serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, los representantes legales que en su caso llegaran a participar en la Comisión, manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo, tendrán derecho, previo aviso y justificación, a un permiso retribuido de un máximo de 4 horas para la preparación de cada reunión.

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

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

El seguimiento quedará documentado a través de los informes, escritos, fichas o cualquier otro medio que en cada caso se consideren adecuados.

#### **v.- Funcionamiento y Reuniones**

1.- Durante la vigencia del Plan, la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria 1 vez al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.

2.- En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria a los componentes con un preaviso mínimo de 7 días naturales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.

3.- Las reuniones serán telemáticas salvo razones que justificaran la presencialidad, a excepción de la primera de ellas, que tendrá lugar presencialmente.

4.- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de quince días naturales, la Comisión de Seguimiento podrá reunirse a petición de la mayoría de sus componentes.



5.- La Comisión quedará válidamente constituida cuando, habiendo sido debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.

6.- La información sobre la evaluación de las medidas se hará llegar a la Parte Social con una antelación de 15 días a la fecha de la reunión anual.

7.- Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión.

#### **vi.- Adopción de acuerdos**

La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría de cada una de las partes para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad que cada sindicato ostentó en la constitución de la Comisión de Seguimiento del PI, independientemente del número de asistentes.

#### **vii.- Confidencialidad y deber de sigilo**

Quienes componen la Comisión de Seguimiento de Igualdad, así como sus asesores y asesoras están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes, sin que pueda ser empleados para usos distintos al previsto en el presente Anexo.