

III PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESAS GRUPO DRAGADOS

1.- Antecedentes

Las Empresas que forman el Grupo Dragados han venido trabajando durante casi una década, en la que han estado vigentes los dos anteriores Planes de Igualdad, por la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo medidas y pautas que erradiquen comportamientos que puedan suponer discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el seno de sus Empresas.

Finalizado el II Plan de Igualdad, es voluntad del grupo mercantil, así como de la representación legal de sus trabajadores y trabajadoras y de las organizaciones sindicales más representativas, reafirmar su compromiso con la Igualdad a través de la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad.

Con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y ocupación, se reafirma el objetivo de eliminar toda discriminación directa e indirecta de las mujeres en la sociedad, en general, y en las Empresas, en particular.

Con las publicaciones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres se completa el desarrollo legislativo para generar unas políticas de igualdad de género en el ámbito de la Empresa, incluyendo aspectos procedimentales y metodológicos, así como abriendo la posibilidad a la elaboración de planes de Empresas de grupo.

En base a todo este cuerpo normativo, junto con el Derecho Fundamental recogido en el artículo 14 de la Constitución Española que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, ha llevado a las partes firmantes del presente Plan a su negociación como un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitan lograr y avanzar progresivamente en la consecución de los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, se ha realizado, previamente, un Diagnóstico de Situación de cada una de las Empresas, cuyo resultado ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir objetivos de mejora, acordando las partes las medidas que se

integran en el presente Plan de Igualdad, con la finalidad de consolidar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en cada una de las organizaciones, así como han establecido sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, concretados, todos ellos, en este III Plan de Igualdad.

En concreto, el Plan contiene medidas en aspectos tales como procesos de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; la infrarrepresentación femenina; salud laboral; retribuciones; comunicación, información y sensibilización; violencia de género; prevención del acoso y clasificación profesional.

Las partes defienden que hay que favorecer un ambiente de trabajo igualitario e inclusivo donde se priorice la igualdad de trato y oportunidades y se fomente, atraiga y mantenga el talento profesional, independientemente de su sexo, lo que contribuye, no sólo al bienestar de las personas trabajadoras, sino también al desarrollo de las organizaciones Empresariales.

En el ámbito de este III Plan de Igualdad las Empresas integrantes del mismo, ante su absoluto rechazo a cualquier tipo de acoso en el seno de sus organizaciones y con el objetivo de prevenir y actuar ante cualquier manifestación de él, firman un nuevo Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o trato discriminatorio, estableciendo medidas orientadas a prevenir estas situaciones. Igualmente, es objetivo de la firma e implantación de este nuevo Protocolo el concienciar a todas las personas trabajadoras sobre los comportamientos que, consciente o inconscientemente, puedan percibirse como actitudes de acoso, estableciendo un procedimiento de actuación que permita investigar y, en su caso, sancionar, posibles situaciones de acoso.

2.- Justificación de la conveniencia de disponer un Plan de Igualdad de Grupo de Empresas

El artículo 2.6 del 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, establece que las Empresas que componen un grupo de Empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las Empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en

el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello.

Igualmente, establece que se deberá justificar la conveniencia de disponer un único plan de igualdad para varias Empresas de un mismo grupo.

Las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad han determinado que resulta más conveniente disponer de un único Plan de Igualdad para las Empresas del Grupo Dragados.

La conveniencia de negociar y firmar un Plan de Igualdad de grupo de Empresas se fundamenta en razones organizativas y de eficacia para todas las partes implicadas en el mismo, de manera que las medidas que se acuerden entre las partes puedan hacerse extensivas de forma global y organizada a todas las Empresas que van a formar parte del Plan, apoyada, además, por la existencia de unas políticas generales de Recursos Humanos comunes en todas ellas que facilitan la implantación, gestión y seguimiento de todas las medidas acordadas.

Prueba de dicha conveniencia es que el mismo grupo de Empresas ha venido negociando, acordando y, sobre todo aplicando, dos Planes de Igualdad de grupo de Empresas previos, que se han desarrollado satisfactoriamente con el control y seguimiento de una misma comisión de seguimiento creada al efecto.

3.- Legitimación de las partes negociadoras del Plan único de Empresas

Al afectar el presente Plan de Igualdad a Empresas con distintas actividades y, en su caso, con diferentes convenios colectivos de aplicación, algunas de ellas con representación sindical y otras sin representación sindical, se mantuvieron distintas reuniones y actuaciones por ambas partes a los efectos de constituir la Comisión Negociadora para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 5.2 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez analizadas las diferentes representaciones sindicales de las Empresas, se envió solicitud escrita a las organizaciones sindicales con mayor representatividad a nivel Grupo así como a las federaciones sindicales en las que se encuadran las áreas de actividad desarrolladas en dichas Empresas y a las organizaciones sindicales que tuvieran

representación en cualquiera de las Empresas del Grupo, para que formasen parte de la Comisión Negociadora.

Transcurridos los plazos previstos legalmente para que notificasen todas las partes su voluntad de formar parte de la comisión, la Comisión Negociadora quedó constituida de la siguiente manera:

En representación de la Federación de CCOO del Hábitat:

Dña. Estefanía Nicolás Contreras

Dña. Nieves Rojas Garrido

Dña. Pilar Expósito Cortés sustituida posteriormente por Natalia Galán Armero

En representación de la Federación de Industria, Construcción y Agroalimentario de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT FICA):

Dña. Mercedes Cantera Sualdea

Dña. Mercedes Blanco Ovejero

Dña. Elena Martínez Vidal

Por CSIF SSN Grupo ACS Construcción:

Dña. Susana López Manzano

Dña. Raquel Escribano del Amo

D. Jacinto Pulido Carrasco

En esta Comisión se encuentran representados los sindicatos mayoritarios y los sindicatos con una representación superior al 10% de los integrantes de los distintos comités de Empresa y delegados y delegadas de personal, UGT FICA, CCOO del Hábitat y CSIF y actuarán en nombre de las distintas organizaciones.

En representación del grupo de Empresas:

Dña. Beatriz Robledo Gómez

Dña. Marta de Prado Barroso

Dña. Olga García Hormigo

Dña. Isabel López de Las Rivas

D. Carlos Covo Vicente

Dña. Mónica Corrochano González de Buitrago

D. Enrique Crespo Torbado

Dña. Paloma de Miguel Peña

Esta Comisión Negociadora legítimamente constituida, ha negociado el presente Plan de Igualdad de buena fe y con absoluta transparencia entre las partes, levantando acta de todas las reuniones mantenidas todo ello con el objetivo de alcanzar un Acuerdo que finalmente se ha conseguido con la firma de este Plan de Igualdad.

4.- Ámbito de aplicación y vigencia

4.1 Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad extiende su aplicación y vincula a todas las personas trabajadoras de todas las Empresas en los centros situados en España, relacionadas a continuación:

Empresa	CIF
DRAGADOS S. A	A15139314
DRACE GEOCISA S.A.	A84864941
VIAS Y CONSTRUCCIONES S.A.	A28017986
TECSA EMPRESA CONSTRUCTORA S.A.	A48059208
ROURA CEVASA S.A.	A08246399
ELECTREN S.A.	A78931581
IRIDIUM CONCESIONES DE INFRAESTRUCTURAS S.A.	A82452087

4.2 Vigencia

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años desde el momento de su firma.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán la negociación del mismo seis meses antes del vencimiento del actual Plan.

En cualquier caso, la Comisión de Seguimiento tendrá la facultad de revisar el presente Plan de Igualdad en cualquier momento previa negociación y acuerdo.

Al efecto, se constituirá la Comisión Negociadora conforme a la legalidad vigente en ese momento.

5.- Informe de los diagnósticos de situación y de las auditorías retributivas

Previamente a la negociación del presente Plan y conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se ha realizado y negociado entre las partes firmantes del Plan, un diagnóstico de situación, individualizado por y para cada una de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Plan. A través de indicadores cuantitativos y cualitativos se ha podido obtener información para estimar la situación de la plantilla de cada una de las Empresas, detectar necesidades, diseñar y establecer medidas a adoptar, así como definir objetivos de mejora.

Las partes integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad consensuaron y pactaron previamente la estructura de los diagnósticos, habiéndose analizado los datos e información relativos a:

- Distribución de plantilla.
- Procesos de selección y contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones y clasificación profesional, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

- Prevención del acoso.
- Salud laboral.
- Violencia de género.
- Comunicación, información y sensibilización.

Todos los datos para la realización de los diagnósticos de situación se han recabado a fecha 31 de diciembre de 2021 o en el intervalo de 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.

Estos diagnósticos han permitido a las partes estimar la situación de las Empresas y sus plantillas, definir los objetivos de mejora donde sea necesario y establecer las medidas que forman parte del presente Plan, entendiéndose necesario el seguimiento de las mismas de manera continua al objeto de verificar su idoneidad.

En cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, a continuación se recoge un resumen y conclusiones de los informes de diagnósticos de cada una de las Empresas afectadas por el presente Plan de Igualdad:

5.1.- Dragados, S.A.

Distribución de la plantilla

- El colectivo de mujeres sobre el total de la plantilla es inferior al colectivo de hombres, por lo que no existe una composición equilibrada por sexos en la plantilla.
- La edad de la plantilla es superior a los 40 años en ambos sexos en un alto porcentaje, tratándose de una plantilla con una edad avanzada.
- La antigüedad de la plantilla es superior a los 10 años en un alto porcentaje, por lo que existe estabilidad en el empleo.
- Hay más bajas definitivas en hombres que en mujeres, debiéndose insistir en un seguimiento de las bajas voluntarias.
- Hay más contrataciones de hombres que de mujeres.

Área de proceso de selección y contratación

- La Empresa dispone de una Normativa de Selección y Contratación (MNI-08).
- El Departamento de selección es equilibrado en ambos sexos teniendo formación en materia de igualdad.
- Las ofertas de empleo publicadas por la Empresa no son discriminatorias.

- En los procesos de selección no se realiza ninguna pregunta sobre cuestiones personales, pero, dado que en los mismos intervienen distintas personas, sería aconsejable elaborar un documento de recomendaciones para la realización de las entrevistas.
- El mayor número de incorporaciones se ha producido en el colectivo de hombres en puestos muy masculinizados (personal operativo), debiéndose procurar incrementar la contratación de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de formación

- La Empresa dispone de un Procedimiento de Formación.
- La Dirección de Personal elabora el Plan Anual de Formación que se entrega a la RLPT y se publica en la intranet de la Empresa.
- Las personas que integran el Departamento de formación de la Empresa están formadas en materia de igualdad.
- El personal con su contrato suspendido tiene opción a acceder a la formación impartida por la Empresa.
- La Empresa en el año 2021 ha impartido un total de 46.762 horas de formación.
- La proporción de horas formativas recibidas por mujeres ha sido superior a la recibida por los hombres.
- La formación a través de la modalidad online ha sido superior a la formación bajo la modalidad presencial.

Área de promoción

- Se prioriza la promoción interna y la incorporación de personal proveniente de las otras Empresas del Grupo sobre la contratación de personal externo, siendo recomendable reforzar este criterio.
- El procedimiento de promoción, en puestos de producción, se articula entre las Direcciones correspondientes y la Dirección de Personal de la Empresa.
- Las personas que participan en los procesos de promoción tienen formación en materia de igualdad, pero debe intensificarse la misma.
- La promoción está muy ligada a la expansión/contratación del negocio y al tipo de cartera y contratación.

- La Empresa dispone de planes de carrera especiales para los técnicos/as y economistas en formación durante los 6 primeros años.
- Debe procurarse la promoción del sexo femenino en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- En todos los centros de trabajo de la Empresa existe flexibilidad horaria, siendo recomendable reforzar esta circunstancia en algunos centros.
- El sistema de trabajo en la Empresa es presencial.
- Se procura que las reuniones se celebren a través de medios telemáticos, reduciéndose los desplazamientos.
- La Empresa dispone de una norma de movilidad geográfica (MNI-03), que regula el procedimiento de actuación y las compensaciones económicas a aplicar en los desplazamientos y traslados del personal.
- Existe el compromiso de que las medidas en materia de conciliación se puedan disfrutar sin perjuicio profesional o personal para la persona trabajadora.
- Se cuenta con medidas de conciliación mejoradas con respecto a la ley, pudiéndose continuar con dichas mejoras legales para fomentar la conciliación y corresponsabilidad.
- Los canales utilizados por la Empresa para informar y comunicar a las personas trabajadoras, sobre derechos y medidas de conciliación son la Intranet, correo electrónico y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- El colectivo de mujeres ha hecho uso en mayor porcentaje de algún tipo de permiso frente al colectivo de hombres, en especial el de reducción de jornada.
- Las medidas de conciliación son utilizadas mayoritariamente por el colectivo de mujeres siendo el permiso por cuidado de hijos/as el más solicitado por dicho colectivo.
- Tendrían que difundirse las medidas de conciliación y corresponsabilidad, en especial entre el colectivo de hombres para fomentar su utilización entre dicho colectivo.

Área de infrarrepresentación femenina

- La mayor representación femenina se encuentra en el de puesto de Técnicas.
- Sólo en cinco puestos la representación femenina se encuentra por encima de su nivel de representatividad global en la Empresa; en el resto de posiciones la representación femenina está por debajo de dicho porcentaje.
- En los puestos de oficios no hay representación femenina en ningún puesto.
- Se debe procurar incrementar la presencia del colectivo de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de prevención del acoso

- La Empresa dispone de un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso, donde está contemplada la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Las personas designadas para formar parte de los procesos de investigación por denuncias de acoso han recibido formación específica en esta materia.
- Durante el año 2021 no se ha registrado ningún caso de acoso.

Área de salud laboral

- Del total de bajas temporales en la Empresa (enfermedad, accidente y riesgo durante el embarazo) el porcentaje más alto corresponde al colectivo de hombres.
- La Empresa dispone de un protocolo de embarazo y lactancia que se encuentra publicado en la Intranet de la Empresa.
- Durante el año 2021 no se ha producido ninguna adaptación ni cambio de puesto de trabajo por situaciones de embarazo o lactancia.

Área violencia de género

- Se garantiza una protección adecuada en el ámbito laboral para las víctimas de violencia de género, mediante la adopción de una serie de medidas específicas, que podrían ampliarse.
- Se han establecido colaboraciones con entidades dedicadas a la protección e integración de las mujeres víctimas de violencia de género y con riesgo de exclusión social, debiéndose continuar con dichas colaboraciones.

- Se realizan campañas de sensibilización para la prevención y lucha contra la violencia de género, debiéndose continuar con dichas campañas e incluso ampliarlas.
- Durante el año 2021 la Empresa no ha sido conocedora de que se haya producido ningún caso de violencia de género.

Área de comunicación, información y sensibilización

- Se están adaptando paulatinamente a un lenguaje neutro las Normativas y Políticas publicadas.
- Se incide en que todas las comunicaciones se realicen en lenguaje neutro, debiéndose realizar campañas dentro de la Empresa para el uso de lenguaje inclusivo.
- Se ha impartido formación en materia de comunicación en Igualdad con el objetivo de normalizar un lenguaje neutro o no sexista en la Empresa.
- Realización el día 8 de marzo de una campaña a nivel mundial para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, debiéndose continuar con dicho campaña e incluso ampliarla.

5.2.- Vías y Construcciones, S.A.

Distribución de la plantilla

- El colectivo de mujeres sobre el total de la plantilla es inferior al colectivo de hombres, por lo que no existe una composición equilibrada por sexos en la plantilla.
- La edad de la plantilla es superior a los 40 años en ambos sexos en un alto porcentaje, tratándose de una plantilla con una edad avanzada.
- La antigüedad de la plantilla es superior a los 10 años en un alto porcentaje, por lo que existe estabilidad en el empleo.
- Hay más bajas definitivas en hombres que en mujeres, debiéndose insistir en un seguimiento de las bajas voluntarias.
- Hay más contrataciones de hombres que de mujeres.

Área de proceso de selección y contratación

- La Empresa dispone de una Normativa de Selección y Contratación de Personal (NI-09).
- El Departamento de selección está compuesto en su totalidad por mujeres, teniendo formación en materia de igualdad.
- Las ofertas de empleo publicadas por la Empresa no son discriminatorias.
- En los procesos de selección no se realiza ninguna pregunta sobre cuestiones personales, pero, dado que en los mismos intervienen distintas personas, sería aconsejable elaborar un documento de recomendaciones para la realización de las entrevistas.
- El mayor número de incorporaciones se ha producido en el colectivo de hombres en puestos muy masculinizados (personal operativo), debiéndose procurar incrementar la contratación de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de formación

- La Empresa dispone de una Norma de Formación del Personal (NI-02).
- La Dirección de Personal elabora el Plan Anual de Formación que se entrega a la RLPT y se publica en la intranet de la Empresa.
- Las personas que integran el Departamento de formación de la Empresa están formadas en materia de igualdad.
- El personal con su contrato suspendido tiene opción a acceder a la formación impartida por la Empresa.
- La Empresa en el año 2021 ha impartido un total de 40.243 horas de formación.
- La proporción de horas formativas recibidas por mujeres ha sido superior a la recibida por los hombres.
- La formación a través de la modalidad online ha sido superior a la formación bajo la modalidad presencial.

Área de promoción

- Se prioriza la promoción interna y la incorporación de personal proveniente de las otras Empresas del Grupo sobre la contratación de personal externo, siendo recomendable reforzar este criterio.
- El procedimiento de promoción, en puestos de producción, se articula entre las Direcciones correspondientes y la Dirección de Personal de la Empresa.

- Las personas que participan en los procesos de promoción tienen formación en materia de igualdad, pero debe intensificarse la misma.
- La promoción está muy ligada a la expansión/contratación del negocio y al tipo de cartera y contratación.
- La Empresa dispone de planes de carrera especiales para los técnicos/as (6 primeros años) y economistas en formación (4 primeros años).
- Debe procurarse la promoción del sexo femenino en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- En todos los centros de trabajo fijos de la Empresa existe flexibilidad horaria y en la mayor parte de las obras para la mano de obra indirecta, siendo recomendable reforzar esta circunstancia en algunos centros.
- El sistema de trabajo en la Empresa es presencial.
- Se procura que las reuniones se celebren a través de medios telemáticos, reduciéndose los desplazamientos.
- La Empresa dispone de una Norma de Movilidad Geográfica (MNI-03), que regula el procedimiento de actuación y las compensaciones económicas a aplicar en los desplazamientos y traslados del personal.
- Existe el compromiso de que las medidas en materia de conciliación se puedan disfrutar sin perjuicio profesional o personal para la persona trabajadora.
- Se cuenta con medidas de conciliación mejoradas con respecto a la ley, pudiéndose continuar con dichas mejoras legales para fomentar la conciliación y corresponsabilidad.
- Los canales utilizados por la Empresa para informar y comunicar a las personas trabajadoras, sobre derechos y medidas de conciliación son la Intranet, correo electrónico y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- El colectivo de mujeres ha hecho uso en mayor porcentaje de algún tipo de permiso frente al colectivo de hombres, en especial el de reducción de jornada.
- Las medidas de conciliación son utilizadas mayoritariamente por el colectivo de mujeres siendo el permiso por cuidado de hijos/as el más solicitado por dicho colectivo.

- Tendrían que difundirse las medidas de conciliación y corresponsabilidad, en especial entre el colectivo de hombres para fomentar su utilización entre dicho colectivo.

Área de infrarrepresentación femenina

- La mayor representación femenina se encuentra en el puesto de Técnicas.
- Sólo en ocho puestos la representación femenina se encuentra por encima de su nivel de representatividad global en la Empresa; en el resto de posiciones la representación femenina está por debajo de dicho porcentaje.
- En los puestos de oficios no hay representación femenina en ningún puesto.
- Se debe procurar incrementar la presencia del colectivo de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de prevención del acoso

- Durante el año 2021 no se ha registrado ningún caso de acoso .
- La Empresa dispone de un Protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso, donde está contemplado la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Las personas designadas para formar parte de los procesos de investigación por denuncia de acoso, han recibido información específica en esta materia.

Área de salud laboral

- Del total de bajas temporales en la Empresa (enfermedad, accidente y riesgo durante el embarazo) el porcentaje más alto corresponde al colectivo de hombres.
- La Empresa dispone de un protocolo de embarazo y lactancia que se encuentra publicado en la Intranet de la Empresa.
- Durante el año 2021 no se ha producido ninguna adaptación ni cambio de puesto de trabajo por situaciones de embarazo o lactancia.

Área violencia de género

- Se garantiza una protección adecuada en el ámbito laboral para las víctimas de violencia de género, mediante la adopción de una serie de medidas específicas, que podrían ampliarse.
- Se han establecido colaboraciones con entidades dedicadas a la protección e integración de las mujeres víctimas de violencia de género y con riesgo de exclusión social, debiéndose continuar con dichas colaboraciones.
- Se realizan campañas de sensibilización para la prevención y lucha contra la violencia de género, debiéndose continuar con dichas campañas e incluso ampliarlas.
- Durante el año 2021 la Empresa no ha sido conocedora de que se haya producido ningún caso de violencia de género.

Área de comunicación, información y sensibilización

- Se están adaptando paulatinamente a un lenguaje neutro las Normativas y Políticas publicadas.
- Se incide en que todas las comunicaciones se realicen en lenguaje neutro, debiéndose realizar campañas dentro de la Empresa para el uso de lenguaje inclusivo.
- Se ha impartido formación en materia de comunicación en Igualdad con el objetivo de normalizar un lenguaje neutro o no sexista en la Empresa.
- Realización el día 8 de marzo de una campaña a nivel mundial para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, debiéndose continuar con dicho campaña e incluso ampliarla.

5.3.-Tecsa Empresa Constructora, S.A.

Distribución de la plantilla

- El colectivo de mujeres sobre el total de la plantilla es inferior al colectivo de hombres, por lo que no existe una composición equilibrada por sexos en la plantilla.
- La edad de la plantilla es superior a los 40 años en ambos sexos en un alto porcentaje, tratándose de una plantilla con una edad avanzada.
- La antigüedad de la plantilla es superior a los 10 años en un alto porcentaje, por lo que existe estabilidad en el empleo.

- Hay más bajas definitivas en hombres que en mujeres, debiéndose insistir en un seguimiento de las bajas voluntarias.
- Hay más contrataciones de hombres que de mujeres.

Área de proceso de selección y contratación

- La Empresa dispone de una Normativa de Selección y Contratación (NI-08).
- El Departamento de selección está compuesto en su totalidad por mujeres, teniendo formación en materia de igualdad.
- Las ofertas de empleo publicadas por la Empresa no son discriminatorias.
- En los procesos de selección no se realiza ninguna pregunta sobre cuestiones personales, pero, dado que en los mismos intervienen distintas personas, sería aconsejable elaborar un documento de recomendaciones para la realización de las entrevistas.
- El mayor número de incorporaciones se ha producido en el colectivo de hombres en puestos muy masculinizados (personal operario), debiéndose procurar incrementar la contratación de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de formación

- La Empresa dispone de un Procedimiento de Formación.
- La Dirección de Personal elabora el Plan Anual de Formación que se entrega a la RLPT y se publica en la intranet de la Empresa..
- Las personas que integran el Departamento de formación de la Empresa están formadas en materia de igualdad.
- El personal con su contrato suspendido tiene opción a acceder a la formación impartida por la Empresa.
- La Empresa en el año 2021 ha impartido un total de 13.442 horas de formación.
- La proporción de horas formativas recibidas por mujeres ha sido superior a la recibida por los hombres.
- La formación a través de la modalidad online ha sido superior a la formación bajo la modalidad presencial.

Área de promoción

- Se prioriza la promoción interna y la incorporación de personal proveniente de las otras Empresas del Grupo sobre la contratación de personal externo, siendo recomendable reforzar este criterio.
- El procedimiento de promoción, en puestos de producción, se articula entre las Direcciones correspondientes y la Dirección de Personal de la Empresa.
- Las personas que participan en los procesos de promoción tienen formación en materia de igualdad, pero debe intensificarse la misma
- La promoción está muy ligada a la expansión/contratación del negocio y al tipo de cartera y contratación.
- La Empresa dispone de planes de carrera especiales para los técnicos/as (6 primeros años) y economistas en formación (4 primeros años).
- Debe procurarse la promoción del sexo femenino en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- En todos los centros de trabajo de la Empresa existe flexibilidad horaria, siendo recomendable reforzar esta circunstancia en algunos centros.
- El sistema de trabajo en la Empresa es presencial.
- Se procura que las reuniones se celebren a través de medios telemáticos, reduciéndose los desplazamientos.
- La Empresa dispone de una norma de movilidad geográfica (MNI-03), que regula el procedimiento de actuación y las compensaciones económicas a aplicar en los desplazamientos y traslados del personal.
- Existe el compromiso de que las medidas en materia de conciliación se puedan disfrutar sin perjuicio profesional o personal para la persona trabajadora.
- Se cuenta con medidas de conciliación mejoradas con respecto a la ley, pudiéndose continuar con dichas mejoras legales para fomentar la conciliación y corresponsabilidad.
- Los canales utilizados por la Empresa para informar y comunicar a las personas trabajadoras, sobre derechos y medidas de conciliación son la Intranet, correo electrónico y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- El colectivo de mujeres ha hecho uso en mayor porcentaje de algún tipo de permiso frente al colectivo de hombres, en especial el de reducción de jornada

- Las medidas de conciliación son utilizadas mayoritariamente por el colectivo de mujeres siendo el permiso por cuidado de hijos/as el más solicitado por dicho colectivo.
- Tendrían que difundirse las medidas de conciliación y corresponsabilidad, en especial entre el colectivo de hombres para fomentar su utilización entre dicho colectivo.

Área de infrarrepresentación femenina

- La mayor representación femenina se encuentra en el puesto de Técnicas.
- En todos los puestos donde existe representación femenina se supera el % de representatividad global de la Empresa.
- En los puestos de oficios no hay representación femenina en ningún puesto.
- Se debe procurar incrementar la presencia del colectivo de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de prevención del acoso

- La Empresa dispone de un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso, donde está contemplada la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Las personas designadas para formar parte de los procesos de investigación por denuncias de acoso han recibido formación específica en esta materia.
- Durante el año 2021 no se ha registrado ningún caso de acoso .

Área de salud laboral

- Del total de bajas temporales en la Empresa (enfermedad, accidente y riesgo durante el embarazo) el porcentaje más alto corresponde al colectivo de hombres.
- La Empresa dispone de un protocolo de embarazo y lactancia que se encuentra publicado en la Intranet de la Empresa.
- Durante el año 2021 no se ha producido ninguna adaptación ni cambio de puesto de trabajo por situaciones de embarazo o lactancia.

Área violencia de género

- Se garantiza una protección adecuada en el ámbito laboral para las víctimas de violencia de género, mediante la adopción de una serie de medidas específicas, que podrían ampliarse.
- Se realizan campañas de sensibilización para la prevención y lucha contra la violencia de género, debiéndose continuar con dichas campañas e incluso ampliarlas.
- Durante el año 2021 la Empresa no ha sido conocedora de que se haya producido ningún caso de violencia de género.

Área de comunicación, información y sensibilización

- Se están adaptando paulatinamente a un lenguaje neutro las Normativas y Políticas publicadas.
- Se incide en que todas las comunicaciones se realicen en lenguaje neutro, debiéndose realizar campañas dentro de la Empresa para el uso de lenguaje inclusivo.
- Se ha impartido formación en materia de comunicación en Igualdad con el objetivo de normalizar un lenguaje neutro o no sexista en la Empresa.
- Realización el día 8 de marzo de una campaña a nivel mundial para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, debiéndose continuar con dicho campaña e incluso ampliarla.

5.4.- Drace Geocisa, S.A.

Distribución de la plantilla

- El colectivo de mujeres sobre el total de la plantilla es inferior al colectivo de hombres, por lo que no existe una composición equilibrada por sexos en la plantilla.
- La edad de la plantilla es superior a los 40 años en ambos sexos en un alto porcentaje, tratándose de una plantilla con una edad avanzada.
- La antigüedad de la plantilla es superior a los 10 años en un alto porcentaje, por lo que existe estabilidad en el empleo.
- Hay más bajas definitivas en hombres que en mujeres en valor absoluto, no siendo así en porcentaje, debiéndose insistir en un seguimiento de las bajas voluntarias.
- Hay más contrataciones de hombres que de mujeres.

Área de proceso de selección y contratación

- La Empresa dispone de una Normativa de Selección y Contratación (NI-08).
- Las personas del Departamento de Personal que participan en selección son mujeres y tienen formación en materia de igualdad.
- Las ofertas de empleo publicadas por la Empresa no son discriminatorias.
- En los procesos de selección no se realiza ninguna pregunta sobre cuestiones personales, pero, dado que en los mismos intervienen distintas personas, sería aconsejable elaborar un documento de recomendaciones para la realización de las entrevistas.
- El mayor número de incorporaciones se ha producido en el colectivo de hombres en puestos muy masculinizados (personal operario), debiéndose procurar incrementar la contratación de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de formación

- La Empresa dispone de un Procedimiento de Formación.
- La Dirección de Personal elabora el Plan Anual de Formación que se entrega a la RLPT.
- Las personas del Departamento de Personal que se encargan de formación están formadas en materia de igualdad.
- El personal con su contrato suspendido tiene opción a acceder a la formación impartida por la Empresa
- La Empresa en el año 2021 ha impartido un total de 8.247 horas de formación.
- La proporción de horas formativas recibidas por mujeres ha sido superior a la recibida por los hombres.
- La formación a través de la modalidad online ha sido superior a la formación bajo la modalidad presencial.

Área de promoción

- Se prioriza la promoción interna y la incorporación de personal proveniente de las otras Empresas del Grupo sobre la contratación de personal externo, siendo recomendable reforzar este criterio.

- El procedimiento de promoción, en puestos de producción, se articula entre las Direcciones correspondientes y la Dirección de Personal de la Empresa.
- Las personas que participan en los procesos de promoción tienen formación en materia de igualdad, pero debe intensificarse la misma.
- La promoción está muy ligada a la expansión/contratación del negocio y al tipo de cartera y contratación.
- Debe procurarse la promoción del sexo femenino en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- En los centros de trabajo fijos de la Empresa, donde organizativa y productivamente es posible, y en algunas obras, existe flexibilidad horaria, siendo necesario reforzar esta circunstancia en algunos centros.
- El sistema de trabajo en la Empresa es presencial.
- Se procura que las reuniones se celebren a través de medios telemáticos, reduciéndose los desplazamientos.
- La Empresa dispone de dos normas de movilidad geográfica (MNI-03) y (NG-04), que regulan el procedimiento de actuación y las compensaciones económicas a aplicar en los desplazamientos y traslados del personal.
- Existe el compromiso de que las medidas en materia de conciliación se puedan disfrutar sin perjuicio profesional o personal para la persona trabajadora.
- Se cuenta con medidas de conciliación mejoradas con respecto a la ley, pudiéndose continuar con dichas mejoras legales para fomentar la conciliación y corresponsabilidad.
- Los canales utilizados por la Empresa para informar y comunicar a las personas trabajadoras, sobre derechos y medidas de conciliación son la Intranet, correo electrónico y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- El colectivo de mujeres ha hecho uso en mayor porcentaje de algún tipo de permiso frente al colectivo de hombres, en especial el de reducción de jornada.
- Las medidas de conciliación son utilizadas mayoritariamente por el colectivo de mujeres siendo el permiso por cuidado de hijos/as el más solicitado por dicho colectivo.

- Tendrían que difundirse las medidas de conciliación y corresponsabilidad, en especial entre el colectivo de hombres, para fomentar su utilización entre dicho colectivo.

Área de infrarrepresentación femenina

- La mayor representación femenina se encuentra en el puesto de Técnicas.
- En nueve puestos la representación femenina se encuentra por encima de su nivel de representatividad global en la Empresa; en el resto de posiciones la representación femenina está por debajo de dicho porcentaje.
- En los puestos de oficios la representación femenina es muy baja.
- Se debe procurar incrementar la presencia del colectivo de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de prevención del acoso

- La Empresa dispone de un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso, donde está contemplada la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Las personas designadas para formar parte de los procesos de investigación por denuncias de acoso han recibido formación específica en esta materia.
- Durante el año 2021 no se ha registrado ningún caso de acoso.

Área de salud laboral

- Del total de bajas temporales en la Empresa (enfermedad, accidente y riesgo durante el embarazo) el porcentaje más alto corresponde al colectivo de hombres.
- La Empresa dispone de un protocolo de embarazo y lactancia que se encuentra publicado en la Intranet de la Empresa.
- Durante el año 2021 no se ha producido ninguna adaptación ni cambio de puesto de trabajo por situaciones de embarazo o lactancia.

Área violencia de género

- Se garantiza una protección adecuada en el ámbito laboral para las víctimas de violencia de género, mediante la adopción de una serie de medidas específicas, que podrían ampliarse.

- Se realizan campañas de sensibilización para la prevención y lucha contra la violencia de género, debiéndose continuar con dichas campañas e incluso ampliarlas.
- Durante el año 2021 la Empresa no ha sido conocedora de que se haya producido ningún caso de violencia de género.

Área de comunicación, información y sensibilización

- Se están adaptando paulatinamente a un lenguaje neutro las Normativas y Políticas publicadas.
- Se incide en que todas las comunicaciones se realicen en lenguaje neutro, debiéndose realizar campañas dentro de la Empresa para el uso de lenguaje inclusivo.
- Se ha impartido formación en materia de comunicación en Igualdad con el objetivo de normalizar un lenguaje neutro o no sexista en la Empresa.
- Realización el día 8 de marzo de una campaña para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, debiéndose continuar con dicho campaña e incluso ampliarla.

5.5.-Roura Cevasa, S.A.

Distribución de la plantilla

- El colectivo de mujeres sobre el total de la plantilla es inferior al colectivo de hombres, por lo que no existe una composición equilibrada por sexos en la plantilla.
- La edad de la plantilla es superior a los 35 años en ambos sexos en un alto porcentaje.
- La antigüedad de la plantilla es superior a los 14 años en un alto porcentaje, por lo que existe estabilidad en el empleo.
- Hay más bajas definitivas en hombres que en mujeres, debiéndose insistir en un seguimiento de las bajas voluntarias.
- Hay más contrataciones de hombres que de mujeres.

Área de proceso de selección y contratación

- La selección la lleva a cabo el Departamento de selección de Vías y Construcciones, S.A. que está compuesto en su totalidad por mujeres, teniendo formación en materia de igualdad.
- Las ofertas de empleo publicadas por la Empresa no son discriminatorias.
- En los procesos de selección no se realiza ninguna pregunta sobre cuestiones personales, pero, dado que en los mismos intervienen distintas personas, sería aconsejable elaborar un documento de recomendaciones para la realización de las entrevistas.
- El mayor número de incorporaciones se ha producido en el colectivo de hombres en puestos muy masculinizados (personal operario), debiéndose procurar incrementar la contratación de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de formación

- La Dirección de Personal elabora el Plan Anual de Formación que se entrega a la RLPT y se publica en el servidor corporativo de la Empresa, no teniendo acceso al plan de formación el personal de fábrica que no tiene medios informáticos.
- Las personas que integran el Departamento de formación de la Empresa están formadas en materia de igualdad.
- El personal con su contrato suspendido tiene opción a acceder a la formación impartida por la Empresa.
- La Empresa en el año 2021 ha impartido un total de 1.972 horas de formación.
- La proporción de horas formativas recibidas por mujeres ha sido superior a la recibida por los hombres.
- La formación a través de la modalidad online ha sido superior a la formación bajo la modalidad presencial.

Área de promoción

- Se prioriza la promoción interna y la incorporación de personal proveniente de las otras Empresas del Grupo sobre la contratación de personal externo, siendo recomendable reforzar este criterio.
- El procedimiento de promoción, en puestos de producción, se articula entre las Direcciones correspondientes y la Dirección de Personal de la Empresa.
- Las personas que participan en los procesos de promoción tienen formación en materia de igualdad, pero debe intensificarse la misma.

- La promoción está muy ligada a la expansión/contratación del negocio y al tipo de cartera y contratación.
- La Empresa dispone de planes de carrera especiales para los técnicos/as (6 primeros años) y economistas en formación (4 primeros años).
- Debe procurarse la promoción del sexo femenino en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- En todos los centros de trabajo fijos de la Empresa existe flexibilidad horaria, salvo en las 5 Delegaciones, que cuentan con muy poco personal, siendo recomendable reforzar la flexibilidad en algunos centros.
- El sistema de trabajo en la Empresa es presencial.
- Se procura que las reuniones se celebren a través de medios telemáticos, reduciéndose los desplazamientos.
- Existe el compromiso de que las medidas en materia de conciliación se puedan disfrutar sin perjuicio profesional o personal para la persona trabajadora.
- Se cuenta con medidas de conciliación mejoradas con respecto a la ley, pudiéndose continuar con dichas mejoras legales para fomentar la conciliación y corresponsabilidad
- Los canales utilizados por la Empresa para informar y comunicar a las personas trabajadoras, sobre derechos y medidas de conciliación son el servidor corporativo, correo electrónico y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- El colectivo de mujeres ha hecho uso en mayor porcentaje de algún tipo de permiso frente al colectivo de hombres, en especial el de reducción de jornada.
- Las medidas de conciliación son utilizadas mayoritariamente por el colectivo de mujeres siendo el permiso por cuidado de hijos/as el más solicitado por dicho colectivo.
- Tendrían que difundirse las medidas de conciliación y corresponsabilidad, en especial entre el colectivo de hombres para fomentar su utilización entre dicho colectivo.

Área de infrarrepresentación femenina

- La mayor representación femenina se encuentra en el puesto de Técnicas.

- Sólo en seis puestos la representación femenina se encuentra por encima de su nivel de representatividad global en la Empresa; en el resto de las posiciones la representación femenina está por debajo de dicho porcentaje.
- En los puestos de oficios no hay representación femenina en ningún puesto.
- Se debe procurar incrementar la presencia del colectivo de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de prevención del acoso

- La Empresa no dispone de un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso.
- Durante el año 2021 no se ha registrado ningún caso de acoso.

Área de salud laboral

- Del total de bajas temporales en la Empresa (enfermedad, accidente y riesgo durante el embarazo) el porcentaje más alto corresponde al colectivo de hombres.
- La Empresa dispone de un protocolo de embarazo y lactancia que se encuentra publicado en el servidor corporativo de la Empresa, las personas trabajadoras que no disponen de medios informáticos no tienen acceso a él.
- Durante el año 2021 no se ha producido ninguna adaptación ni cambio de puesto de trabajo por situaciones de embarazo o lactancia.

Área violencia de género

- Se garantiza una protección adecuada en el ámbito laboral para las víctimas de violencia de género, mediante la adopción de una serie de medidas específicas, que podrían ampliarse.
- Se realizan campañas de sensibilización para la prevención y lucha contra la violencia de género, debiéndose continuar con dichas campañas e incluso ampliarlas.
- Durante el año 2021 la Empresa no ha sido conocedora de que se haya producido ningún caso de violencia de género.

Área de comunicación, información y sensibilización

- Se están adaptando paulatinamente a un lenguaje neutro las Normativas y Políticas publicadas.
- Se incide en que todas las comunicaciones se realicen en lenguaje neutro, debiéndose realizar campañas dentro de la Empresa para el uso de lenguaje inclusivo.
- Se ha impartido formación en materia de comunicación en Igualdad con el objetivo de normalizar un lenguaje neutro o no sexista en la Empresa.
- Realización el día 8 de marzo de una campaña a nivel mundial para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, debiéndose continuar con dicha campaña e incluso ampliarla.

5.6.- Electren, S.A.

Distribución de la plantilla

- El colectivo de mujeres sobre el total de la plantilla es inferior al colectivo de hombres, por lo que no existe una composición equilibrada por sexos en la plantilla
- La edad de la plantilla es superior a los 40 años en ambos sexos en un alto porcentaje, tratándose de una plantilla con una edad avanzada.
- La antigüedad de la plantilla es superior a los 10 años en la mitad de la misma.
- Hay más bajas definitivas en hombres que en mujeres, debiéndose insistir en un seguimiento de las bajas voluntarias.
- Solo se han contratado hombres.

Área de proceso de selección y contratación

- El Departamento de selección está compuesto en su totalidad por mujeres, teniendo formación en materia de igualdad.
- Las ofertas de empleo publicadas por la Empresa no son discriminatorias.
- En los procesos de selección no se realiza ninguna pregunta sobre cuestiones personales, pero, dado que en los mismos intervienen distintas personas, sería aconsejable elaborar un documento de recomendaciones para la realización de las entrevistas.
- El total de incorporaciones se ha producido en el colectivo de hombres en puestos muy masculinizados (personal operario), debiéndose procurar incrementar la contratación de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de formación

- La Dirección de Personal elabora el Plan Anual de Formación que se publica en el directorio compartido de la Empresa.
- Las personas que integran el Departamento de Formación de la Empresa están formadas en materia de igualdad.
- El personal con su contrato suspendido tiene opción a acceder a la formación impartida por la Empresa.
- La Empresa en el año 2021 ha impartido un total de 2.635 horas de formación.
- La proporción de horas formativas recibidas por mujeres y hombres ha sido similar.
- La formación a través de la modalidad presencial ha sido superior a la formación bajo la modalidad online.

Área de promoción

- Se prioriza la promoción interna y la incorporación de personal proveniente de las otras Empresas del Grupo sobre la contratación de personal externo, siendo recomendable reforzar este criterio.
- El procedimiento de promoción, en puestos de producción, se articula entre las Direcciones correspondientes y la Dirección de Personal de la Empresa.
- Las personas que participan en los procesos de promoción tienen formación en materia de igualdad, pero debe intensificarse la misma.
- La promoción está muy ligada a la expansión/contratación del negocio y al tipo de cartera y contratación.
- La Empresa dispone de planes de carrera especiales para los técnicos/as (6 primeros años) y economistas en formación (4 primeros años).
- Debe procurarse la promoción del sexo femenino en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- En todos los centros de trabajo de la Empresa existe flexibilidad horaria, siendo recomendable reforzar esta circunstancia en algunos centros.
- El sistema de trabajo en la Empresa es presencial.
- Se procura que las reuniones se celebren a través de medios telemáticos, reduciéndose los desplazamientos.

- La Empresa dispone de una norma de movilidad geográfica, que regula el procedimiento de actuación y las compensaciones económicas a aplicar en los desplazamientos y traslados del personal.
- Existe el compromiso de que las medidas en materia de conciliación se puedan disfrutar sin perjuicio profesional o personal para la persona trabajadora.
- Se cuenta con medidas de conciliación mejoradas con respecto a la ley, pudiéndose continuar con dichas mejoras legales para fomentar la conciliación y corresponsabilidad.
- Los canales utilizados por la Empresa para informar y comunicar a las personas trabajadoras, sobre derechos y medidas de conciliación son el directorio compartido y el correo electrónico.
- El colectivo de mujeres ha hecho uso en mayor porcentaje de algún tipo de permiso frente al colectivo de hombres, en especial el de reducción de jornada
- Las medidas de conciliación son utilizadas mayoritariamente por el colectivo de mujeres siendo el permiso por cuidado de hijos/as el más solicitado por dicho colectivo.
- Tendrían que difundirse las medidas de conciliación y corresponsabilidad, en especial entre el colectivo de hombres para fomentar su utilización entre dicho colectivo.

Área de infrarrepresentación femenina

- La mayor representación femenina se encuentra en el puesto de Técnicas.
- Sólo en tres puestos la representación femenina se encuentra por encima de su nivel de representatividad global en la Empresa; en el resto de posiciones la representación femenina está por debajo de dicho porcentaje.
- En los puestos de oficios, mandos intermedios, mandos superiores y directivos, no hay representación femenina en ningún puesto.
- Se debe procurar Incrementar la presencia del colectivo de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de prevención del acoso

- La Empresa dispone de un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso, donde está contemplada la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Durante el año 2021 no se ha registrado ningún caso de acoso.

Área de salud laboral

- Del total de bajas temporales en la Empresa (enfermedad, accidente y riesgo durante el embarazo) el porcentaje más alto corresponde al colectivo de hombres.
- La Empresa dispone de un protocolo de embarazo y lactancia que se encuentra publicado en el directorio compartido de la Empresa.
- Durante el año 2021 no se ha producido ninguna adaptación ni cambio de puesto de trabajo por situaciones de embarazo o lactancia.

Área violencia de género

- Se garantiza una protección adecuada en el ámbito laboral para las víctimas de violencia de género, mediante la adopción de una serie de medidas específicas, que podrían ampliarse.
- Se realizan campañas de sensibilización para la prevención y lucha contra la violencia de género, debiéndose continuar con dichas campañas e incluso ampliarlas.
- Durante el año 2021 la Empresa no ha sido conocedora de que se haya producido ningún caso de violencia de género.

Área de comunicación, información y sensibilización

- Se están adaptando paulatinamente a un lenguaje neutro las Normativas y Políticas publicadas.
- Se incide en que todas las comunicaciones se realicen en lenguaje neutro, debiéndose realizar campañas dentro de la Empresa para el uso de lenguaje inclusivo.
- Se ha impartido formación en materia de comunicación en Igualdad con el objetivo de normalizar un lenguaje neutro o no sexista en la Empresa.
- Realización el día 8 de marzo de una campaña a nivel mundial para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, debiéndose continuar con dicha campaña e incluso ampliarla.

5.7.- Iridium Concesiones de Infraestructuras, S.A.

Distribución de la plantilla

- El colectivo de mujeres sobre el total de la plantilla es inferior al colectivo de hombres, por lo que no existe una composición equilibrada por sexos en la plantilla.
- La edad de la plantilla es superior a los 40 años en ambos sexos en un alto porcentaje, tratándose de una plantilla con una edad avanzada.
- La antigüedad de la plantilla de ambos sexos es superior a los 10 años en un alto porcentaje, por lo que existe estabilidad en el empleo.
- En 2021 se produjeron más bajas femeninas que masculinas y la principal causa fue la baja voluntaria; debiéndose insistir en un seguimiento de las bajas voluntarias.

Área de proceso de selección y contratación

- La Empresa dispone de un Procedimiento interno de Contratación y Selección de personal.
- Todo el personal de la Empresa que participa en los procesos de selección y contratación ha recibido formación en igualdad.
- Las ofertas de empleo publicadas por la Empresa no son discriminatorias.
- En los procesos de selección no se realiza ninguna pregunta sobre cuestiones personales, pero, dado que en los mismos intervienen distintas personas, sería aconsejable elaborar un documento de recomendaciones para la realización de las entrevistas.
- En 2021 en la Empresa se contrataron más mujeres que hombres, y fue para posiciones en las que las mujeres tienen más representatividad (Nivel Técnicos/as). Es necesario procurar incrementar la contratación de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de formación

- La Empresa cuenta con un Procedimiento interno de Gestión de los RRHH para la Formación.
- La Dirección de Personal elabora el Plan Anual de Formación, que se publica en la intranet de la Empresa y se distribuye al personal.
- La Empresa en el año 2021 ha impartido un total de 3.902 horas de formación.

- Los porcentajes en cuanto a hombres y mujeres formados durante 2021 y horas de formación recibidas por hombres y mujeres son muy similares a la proporción de personas de cada sexo en la plantilla.
- La formación a través de la modalidad online ha sido muy superior a la formación bajo la modalidad presencial.

Área de promoción

- Se prioriza la promoción interna y la incorporación de personal proveniente de las otras Empresas del Grupo sobre la contratación de personal externo, siendo recomendable reforzar este criterio.
- El procedimiento de promoción se articula entre las Direcciones correspondientes y la Dirección de Personal de la Empresa.
- Las personas que participan en los procesos de promoción tienen formación en materia de igualdad, pero debe intensificarse la misma.
- Debe procurarse la promoción del sexo femenino en los puestos donde éste se encuentre infrarrepresentado.

Área de condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- En la Empresa existe flexibilidad horaria para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, siendo recomendable reforzar esta circunstancia en algunos centros.
- El sistema de trabajo en la Empresa es presencial.
- Se procura que las reuniones se celebren a través de medios telemáticos para reducir los desplazamientos.
- En los casos en los que es necesario desplazar a una persona trabajadora fuera de la sede central, se aplican las compensaciones que están establecidas en las normativas de movilidad de Dragados para todo el personal, sin distinción de sexo, las cuales superan los importes recogidos en el convenio de aplicación.
- Existe el compromiso de que las medidas en materia de conciliación se puedan disfrutar sin perjuicio profesional o personal para la persona trabajadora.

- Se cuenta con medidas de conciliación mejoradas con respecto a la ley, pudiéndose continuar con dichas mejoras legales para fomentar la conciliación y corresponsabilidad.
- Las medidas de conciliación son utilizadas mayoritariamente por el colectivo de mujeres siendo el permiso por cuidado de hijos/as el más solicitado por dicho colectivo.
- Tendrían que difundirse las medidas de conciliación y corresponsabilidad, en especial entre el colectivo de hombres para fomentar su utilización entre dicho colectivo.

Área de infrarrepresentación femenina

- La mayor representación femenina se encuentra en el puesto de Técnicas y en resto de plantilla (secretarias).
- Sólo en seis posiciones la representación femenina se encuentra por encima de su nivel de representatividad global en la Empresa; en el resto de posiciones la representación femenina está por debajo de dicho porcentaje.
- Se debe procurar Incrementar la presencia del colectivo de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de prevención del acoso

- La Empresa dispone de un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso, donde está contemplada la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Las personas designadas para formar parte de los procesos de investigación por denuncias de acoso han recibido formación específica en esta materia.
- Durante el año 2021 no se ha registrado ningún caso de acoso.

Área de salud laboral

- Del total de bajas temporales producidas en la Empresa durante 2021, el porcentaje más alto corresponde al colectivo de mujeres.
- La Empresa dispone de una Evaluación de riesgos específica para situaciones de embarazo y lactancia que se encuentra publicada en la Intranet.

- Durante el año 2021 no se ha producido ninguna adaptación ni cambio de puesto de trabajo por situaciones de embarazo o lactancia.

Área violencia de género

- Se garantiza una protección adecuada en el ámbito laboral para las víctimas de violencia de género, mediante la adopción de una serie de medidas específicas, que podrían ampliarse.
- Durante el año 2021 la Empresa no ha sido conocedora de que se haya producido ningún caso de violencia de género.

Área de comunicación, información y sensibilización

- La Empresa paulatinamente está modificando y adaptando a un lenguaje neutro los Procedimientos y Normativas publicadas, de manera que no se refieran a un único sexo.
- Se incide en que todas las comunicaciones se realicen en lenguaje neutro, debiéndose realizar campañas dentro de la Empresa para el uso de lenguaje inclusivo.
- Se ha impartido formación en materia de comunicación en Igualdad con el objetivo de normalizar un lenguaje neutro o no sexista en la Empresa.
- La documentación referida a los Planes de Igualdad anteriores y el Protocolo de acoso vigentes en la Empresa ha sido comunicada a todo el personal a través de correo electrónico y se encuentra publicada en la intranet de la Empresa.

5.8.- gGravity Engineering, S.A.

Distribución de la plantilla

- El colectivo de mujeres sobre el total de la plantilla es inferior al colectivo de hombres, por lo que no existe una composición equilibrada por sexos en la plantilla.
- La edad de la plantilla es superior a los 40 años en ambos sexos en un alto porcentaje, tratándose de una plantilla con una edad avanzada.
- La antigüedad de la plantilla es superior a los 10 años en un alto porcentaje, por lo que existe estabilidad en el empleo.

- Sólo se han producido bajas definitivas en el colectivo de hombres, insistiendo en hacer un seguimiento de las bajas voluntarias.
- Solo se han contratado hombres.

Área de proceso de selección y contratación

- En la Empresa el proceso de selección y contratación se lleva a cabo por la Dirección de personal de Dragados.
- La Empresa dispone de una Normativa de Selección y Contratación (NI-08).
- El Departamento de selección es equilibrado en ambos sexos teniendo formación en materia de igualdad.
- Las ofertas de empleo publicadas por la Empresa no son discriminatorias.
- En los procesos de selección no se realiza ninguna pregunta sobre cuestiones personales, pero, dado que en los mismos intervienen distintas personas, sería aconsejable elaborar un documento de recomendaciones para la realización de las entrevistas.
- Las incorporaciones se han producido en el colectivo de hombres en puestos técnicos, debiéndose procurar incrementar la contratación de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de formación

- La Empresa está adherida al proceso de formación de Dragados.
- La Empresa dispone de un Procedimiento de Formación.
- La Dirección de Personal de Dragados elabora el Plan Anual de Formación que se entrega a la RLPT y se publica en la intranet de la Empresa.
- Las personas que integran el Departamento de formación de la Empresa están formadas en materia de igualdad.
- El personal con su contrato suspendido tiene opción a acceder a la formación impartida por la Empresa.
- La Empresa en el año 2021 ha impartido un total de 1.826 horas de formación.
- La proporción de horas formativas recibidas por los hombres ha sido superior a la recibida por las mujeres.

Área de promoción

- Se prioriza la promoción interna y la incorporación de personal proveniente de las otras Empresas del Grupo sobre la contratación de personal externo, siendo recomendable reforzar este criterio.
- El procedimiento de promoción, en puestos de producción, se articula entre la Dirección de la Empresa y la Dirección de Personal de Dragados.
- Las personas que participan en los procesos de promoción tienen formación en materia de igualdad, pero debe intensificarse la misma.
- La promoción está muy ligada a la expansión/contratación del negocio y al tipo de cartera y contratación.
- Debe procurarse la promoción del sexo femenino en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- En el centro de trabajo de la Empresa existe flexibilidad horaria.
- El sistema de trabajo en la Empresa es presencial.
- Se procura que las reuniones se celebren a través de medios telemáticos, reduciéndose los desplazamientos.
- Existe el compromiso de que las medidas en materia de conciliación se puedan disfrutar sin perjuicio profesional o personal para la persona trabajadora.
- Se cuenta con medidas de conciliación mejoradas con respecto a la ley, pudiéndose continuar con dichas mejoras legales para fomentar la conciliación y corresponsabilidad.
- Los canales utilizados por la Empresa para informar y comunicar a las personas trabajadoras, sobre derechos y medidas de conciliación son la Intranet, correo electrónico y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- El colectivo de mujeres ha hecho uso en mayor porcentaje de algún tipo de permiso frente al colectivo de hombres, en especial el de reducción de jornada.
- Las medidas de conciliación son utilizadas mayoritariamente por el colectivo de mujeres siendo el permiso por cuidado de hijos/as el más solicitado por dicho colectivo.

- Tendrían que difundirse las medidas de conciliación y corresponsabilidad, en especial entre el colectivo de hombres para fomentar su utilización entre dicho colectivo.

Área de infrarrepresentación femenina

- La mayor representación femenina se encuentra en el puesto de Técnicas.
- Se debe procurar Incrementar la presencia del colectivo de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Área de prevención del acoso

- La Empresa dispone de un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso, donde está contemplada la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Las personas designadas para formar parte de los procesos de investigación por denuncias de acoso han recibido formación específica en esta materia.
- Durante el año 2021 no se ha registrado ningún caso de acoso.

Área de salud laboral

- Del total de bajas temporales en la Empresa (enfermedad, accidente y riesgo durante el embarazo) el porcentaje más alto corresponde al colectivo de hombres.
- La Empresa dispone de un protocolo de embarazo y lactancia que se encuentra publicado en la Intranet de la Empresa.
- Durante el año 2021 no se ha producido ninguna adaptación ni cambio de puesto de trabajo por situaciones de embarazo o lactancia.

Área violencia de género

- Se garantiza una protección adecuada en el ámbito laboral para las víctimas de violencia de género, mediante la adopción de una serie de medidas específicas, que podrían ampliarse.

- Se realizan campañas de sensibilización para la prevención y lucha contra la violencia de género, debiéndose continuar con dichas campañas e incluso ampliarlas.
- Durante el año 2021 la Empresa no ha sido conocedora de que se haya producido ningún caso de violencia de género.

Área de comunicación, información y sensibilización

- Se están adaptando paulatinamente a un lenguaje neutro las Normativas y Políticas publicadas.
- Se incide en que todas las comunicaciones se realicen en lenguaje neutro, debiéndose realizar campañas dentro de la Empresa para el uso de lenguaje inclusivo.
- Realización el día 8 de marzo de una campaña a nivel mundial para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, debiéndose continuar con dicha campaña e incluso ampliarla.

5.9.- Conclusiones comunes de los diagnósticos de situación

De los resúmenes de los diagnósticos de situación de cada una de las Empresas afectadas por este Plan de Igualdad, se pueden extraer las siguientes conclusiones generales:

Distribución de la plantilla

- No existe una composición equilibrada por sexos en las plantillas.
- La edad de la plantilla es superior a los 40 años en ambos sexos, en un alto porcentaje, por lo que se trata, en general, de plantillas envejecidas.
- La antigüedad media de las plantillas de ambos sexos es superior a los 10 años, por lo que existe estabilidad en el empleo.
- En datos absolutos se han producido más bajas definitivas de hombres que de mujeres.

Área de proceso de selección y contratación

- En todas las Empresas es de aplicación una Normativa interna de Selección y Contratación de personal o un Procedimiento reglado al efecto.

- Todas las personas que participan en los procesos de selección, que mayoritariamente son mujeres, están formadas en materia de igualdad.
- Las ofertas de empleo publicadas no son discriminatorias.
- En los procesos de selección no se realiza ninguna pregunta sobre cuestiones personales.
- En general, el mayor número de incorporaciones se ha producido en el colectivo de hombres, y en puestos muy masculinizados.

Área de formación

- Todas las Empresas agrupadas disponen de un Procedimiento o Normativa interna en materia de Formación.
- Asimismo, en todas ellas se elabora un Plan Anual de Formación que se da a conocer a la plantilla y se entrega a la RLPT, cuando ésta existe.
- Todas las personas que integran los Departamentos de formación de las Empresas están formadas en materia de igualdad.
- El personal con su contrato suspendido tiene la opción de acceder a la formación impartida por las Empresas.
- El número total de horas de formación impartidas en todas las Empresas a las que es de aplicación este Plan es de 119.029 horas.
- En términos generales, las mujeres han recibido más horas de formación que los hombres.
- La formación a través de la modalidad online ha sido superior a la formación bajo la modalidad presencial.

Área de promoción

- Se prioriza la promoción interna y la incorporación de personal proveniente de otras Empresas del Grupo sobre la contratación de personal externo.
- Los procesos de promoción se articulan entre las Direcciones de Personal y las diferentes Direcciones de las Empresas incluidas en este Plan.
- Las personas que participan en los procesos de promoción tienen formación en materia de igualdad.
- La promoción está muy ligada a la expansión/contratación del negocio y al tipo de cartera y contratación.

- Casi todas las Empresas disponen o están implantando planes de carrera especiales para los técnicos/as y economistas en formación durante los 6 primeros años.

Área de condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- En gran parte de los centros de trabajo fijos de las Empresas pertenecientes a este Plan existe flexibilidad horaria, siendo recomendable reforzar esta circunstancia en algunos centros, y extenderlo a todos los centros de trabajo.
- El sistema de trabajo es presencial.
- Se procura que las reuniones se celebren a través de medios telemáticos, reduciéndose así los desplazamientos.
- La mayor parte de estas Empresas dispone de una Norma de movilidad geográfica que regula el procedimiento de actuación y las compensaciones económicas a aplicar en los desplazamientos y traslados del personal.
- Existe el compromiso de que las medidas en materia de conciliación puedan disfrutarse sin perjuicio profesional o personal para la persona trabajadora y se cuenta con medidas de conciliación mejoradas con respecto a la ley.
- Se ha informado de los derechos y medidas de conciliación a través de la intranet o similar, correo electrónico y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, cuando ésta existe.
- Las mujeres han hecho uso en mayor medida que los hombres de algún tipo de permiso en materia de conciliación, siendo el más utilizado la reducción de jornada por cuidado de menores.

Área de infrarrepresentación femenina

- Existe infrarrepresentación femenina en todas las empresas pertenecientes a este Plan.
- En general, la mayor representación femenina se encuentra en el nivel jerárquico de Técnicas.
- En todas las Empresas existen puestos en los que la representación femenina se encuentra por debajo del nivel de representatividad general de las mujeres en las mismas.
- En los puestos de oficios no hay representación femenina en prácticamente ninguna posición.

Área de prevención del acoso

- Todas las Empresas disponen de un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso, donde está contemplada la prevención del acoso, con la excepción de Roura Cevasa, S.A.
- Las personas designadas para formar parte de los procesos de investigación por denuncias de acoso han recibido formación específica en esta materia.
- En ninguna de las Empresas se han registrado en 2021 casos de acoso.

Área de salud laboral

- En general el porcentaje más alto de bajas corresponde al colectivo de hombres.
- Todas las Empresas disponen de un protocolo de embarazo y lactancia publicado en la Intranet, o similar.
- No se ha producido ninguna adaptación ni cambio de puesto de trabajo por situaciones de embarazo o lactancia en 2021.

Área violencia de género

- Se garantiza una protección adecuada en el ámbito laboral para las víctimas de violencia de género, mediante la adopción de una serie de medidas específicas.
- En alguna de estas Empresas se han establecido colaboraciones con entidades dedicadas a la protección e integración de las mujeres víctimas de violencia de género y con riesgo de exclusión social.
- Se realizan campañas de sensibilización para la prevención y lucha contra la violencia de género (Campaña con la fundación Integra el 25 de noviembre).
- Durante el año 2021 ninguna de las Empresas agrupadas ha sido conocedora de que se haya producido algún caso de violencia de género.

Área de comunicación, información y sensibilización

- Se están adaptando paulatinamente las Normativas y Políticas publicadas a un lenguaje neutro.
- Se incide en que todas las comunicaciones se realicen en lenguaje neutro.
- Se ha impartido formación en materia de comunicación en Igualdad a algunas personas de las Empresas agrupadas con el objetivo de normalizar un lenguaje neutro o no sexista en las Empresas.
- En casi todas las Empresas agrupadas se ha realizado una campaña a nivel mundial para conmemorar el Día Internacional de la Mujer el 8 de marzo.

5.10.- Propuestas comunes tras el análisis de los diagnósticos de situación

Del análisis de los resúmenes de los diagnósticos de situación de las diferentes Empresas, se pueden concluir, de manera general, las siguientes propuestas que han sido objeto de negociación por las partes intervinientes en la elaboración del Plan de Igualdad:

Área de proceso de selección y contratación:

- Seguir garantizando que las ofertas de empleo se redactan en un lenguaje neutro e inclusivo.
- Elaborar un documento de recomendaciones para la realización de las entrevistas de selección, de manera que se siga garantizando la imparcialidad de dichas entrevistas así como que no se realizan preguntas personales en las mismas.
- Reforzar la formación en materia de igualdad de todas aquellas personas que participan en los procesos de selección.
- Fomentar, en igualdad de condiciones de las personas candidatas, la incorporación de las mujeres en los puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.

Área de formación:

- Reforzar la formación en materia de Igualdad de todas aquellas personas que forman parte de los equipos de formación de las Empresas.
- Incidir en la formación en materia de igualdad para todas las personas trabajadoras, así como en la información sobre el nuevo Plan de Igualdad y sus medidas, especialmente en materia de conciliación.
- Fomentar acciones formativas dirigidas a mujeres para potenciar su presencia en aquellas áreas donde estén infrarrepresentadas.
- Seguir asegurando que las personas que tienen su contrato suspendido puedan participar en las acciones formativas que organizan las Empresas.

Área de promoción:

- Reforzar la formación en materia de Igualdad de todas aquellas personas que intervienen en los procesos de promoción en las Empresas.
- Continuar priorizando la promoción interna y de personal de otras Empresas del Grupo frente a la contratación externa.
- Seguir incidiendo en que el ejercicio de los derechos de conciliación no supone menoscabo para participar en procesos de promoción.

- Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción de las mujeres en los puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.

Área de condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

- Seguir fomentando el uso de medios telemáticos para la celebración de las reuniones.
- Continuar fomentando, siempre y cuando sea posible, la flexibilidad de la jornada laboral en los centros de trabajo.
- Difundir a toda la plantilla, en especial al colectivo de hombres, las medidas de conciliación existentes, en aras a fomentar la corresponsabilidad.
- Seguir garantizando que el ejercicio de los derechos de conciliación no supone ningún menoscabo profesional.
- Negociar nuevas medidas en materia de conciliación para favorecer a determinados colectivos de personas trabajadoras, por ejemplo personas trabajadoras con custodias compartidas.

Área de infrarrepresentación femenina:

- Fomentar, en igualdad de condiciones, la incorporación de mujeres en áreas donde estén infrarrepresentadas.
- Realizar acciones formativas dirigidas a la promoción de mujeres en las áreas donde estén infrarrepresentadas.

Área de prevención del acoso:

- Formar a las personas trabajadoras de las Empresas en materia de acoso y prevención del mismo.
- Difusión del Protocolo para la prevención y actuación en casos de acoso.
- Reforzar la formación de las personas de las Empresas encargadas de los procesos de investigación de las denuncias de acoso.
- Incidir en la colaboración de todas las personas trabajadoras para que no se produzcan situaciones de acoso.

Área de salud laboral:

- Fomentar nuevas campañas de salud en las que se siga teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Área de violencia de género:

- Seguir participando en campañas de sensibilización para la prevención y lucha contra la violencia de género.
- Reforzar las colaboraciones con entidades dedicadas a la protección e integración de las víctimas de violencia de género.

Área de comunicación, información y sensibilización:

- Difundir la existencia del Plan y el Protocolo para la prevención y actuación en casos de acoso.

Desde que se constituyó la Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad y comenzaron las negociaciones del mismo, con la realización previa del Diagnóstico de Situación, se ha producido la fusión por absorción entre la Empresa gGravity Engineering, S.A. y Dragados, S.A., por lo que ambas partes acuerdan mantener el Diagnóstico de Situación de gGravity Engineering, S.A., si bien en el siguiente Diagnóstico de Situación todos los datos de la Empresa absorbida se integrarán en el Diagnóstico de Situación de Dragados, S.A..

5.11.- Informes auditorías retributivas

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las Empresas han llevado a cabo una auditoría retributiva de cada una de ellas, que han sido entregadas a la parte social de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, realizada por una consultora externa, experta en la materia.

Por razones de confidencialidad y debido sigilo profesional frente a terceros, se excluirá de su registro y publicación junto con el resto del Plan de Igualdad.

El sistema que se ha utilizado para su elaboración, denominado IPE (International Position Evaluation), consistente en una valoración de puestos basado en puntos y factores ha permitido la configuración de niveles de trabajo de igual valor en base a la contribución esperada a la estrategia y producción de la Empresa teniendo en cuenta:

- Naturaleza y alcance de influencia que tiene un puesto en su área de responsabilidad en relación con la creación de valor de la Organización.

- Naturaleza del conocimiento requerido en el puesto para cumplir con los objetivos marcados y crear valor.
- Requerimientos del puesto para identificar y realizar mejoras en los procedimientos , servicios o productos a desarrollar
- Habilidades comunicativas más difíciles y más frecuentes requeridas por el puesto dentro y fuera de la Organización.
- Tipo de riesgo que puede sufrir el titular de la posición, así como el nivel de exposición al mismo.

Del resultado del análisis realizado de los puestos de igual valor se concluye que están muy segmentados, con muchas posiciones que no alcanzan 3 personas de cada género. Y, en consecuencia, no se ha podido realizar una comparativa salarial en todos los puestos.

En la mayoría de las Empresas, la estructura de la plantilla se desglosa en dos colectivos: mano de obra indirecta, con retribuciones derivadas por acuerdo entre las personas trabajadoras y la Empresa y la mano de obra directa que engloba las posiciones de operarios, a las que se les aplica la clasificación salarial derivada del Convenio Colectivo de aplicación.

El sistema de retribución variable no consolidable, es de aplicación solo a parte del personal de mano de obra indirecta .

El análisis salarial muestra desequilibrios en la mayoría de las posiciones equivalentes de igual valor, si bien analizando las de mayor desequilibrio, se ha podido identificar a priori una explicación motivada derivada de situaciones concretas (movilidad, antigüedad en el puesto, cantidad de trabajo, etc.). No obstante, se hace necesario profundizar en el análisis para determinar posibles sesgos a corregir con perspectiva de género.

Igualmente, se concluye que hay complementos cuyo devengo está estrechamente relacionado al puesto de trabajo (festivos, noches, turnos, penosidad, toxicidad, etc.), siendo los hombres los que los perciben de manera mayoritaria frente a las mujeres.

6.- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad

Este Plan de Igualdad establece un conjunto de medidas que permiten lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier situación de discriminación.

Los objetivos generales del presente Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos específicos en cada una de las materias que deben abordarse como resultado de los Diagnósticos de Situación, son los siguientes:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, proporcionando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles, con procedimientos y políticas no discriminatorias por razón de sexo.
- Promover y mejorar la presencia equilibrada de géneros en los distintos puestos, principalmente en aquellos puestos y funciones en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
- Fomentar la información, formación y sensibilización sobre igualdad de trato y de oportunidades.
- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que existan entre mujeres y hombres.
- Garantizar la igualdad retributiva por la prestación de trabajos de igual valor.
- Promover y mejorar las opciones de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
- Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras y la corresponsabilidad, y garantizar la no discriminación de las personas que se encuentren disfrutando de derechos de conciliación en la Empresa.
- Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas, en los documentos y en todas las comunicaciones tanto internas como externas.

- Sensibilizar y apoyar en la inserción y protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Prevenir y en su caso actuar en situaciones de acoso según el protocolo de actuación vigente.

7.- Descripción de las medidas

7.1.- Proceso de selección y contratación

Objetivo

Garantizar procesos de selección y contratación que cumplan y garanticen el principio de igualdad de trato y oportunidades basado en criterios objetivos y transparentes, sin discriminaciones directas o indirectas, promoviendo la incorporación de la mujer en aquellos puestos donde exista infrarrepresentación femenina.

Medidas

1. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación, a través de la realización de las acciones oportunas.

Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.

2. La Empresa garantizará que las ofertas de empleo no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto. En consecuencia, los anuncios se realizarán en lenguaje inclusivo.

Plazo de ejecución: inmediato, durante la vigencia del Plan.

3. Las pruebas de selección deben ser siempre imparciales y evitar sesgos de género, basándose solo en las necesidades y requisitos del puesto de trabajo a desempeñar.

Plazo de ejecución: inmediato, durante la vigencia del Plan.

4. Elaborar un documento de recomendaciones para la realización de las entrevistas a fin de eliminar de los procesos de selección preguntas sobre cuestiones personales tales

como estado civil, fecha de matrimonio, número de hijos/as etc..., así como cualquier comentario sexista, xenófobo, sobre el aspecto físico o cualquier otro atentatorio contra la dignidad de la persona candidata.

Plazo de ejecución: primer trimestre año 2023.

5. Procurar en la medida de lo posible que, en las áreas o puestos con mayor infrarrepresentación femenina, se incluya al menos a una mujer en la última fase del proceso de selección.

Plazo de ejecución: continuo, durante la vigencia del Plan.

6. En igualdad de condiciones, titulación, conocimientos y competencias, siempre que sea posible, en determinadas áreas o colectivos concretos donde la mujer esté más infrarrepresentada, se optará por el sexo femenino.

Plazo de ejecución: continuo, durante la vigencia del Plan.

7. Ampliar las fuentes de reclutamiento y los canales de comunicación, que permitan identificar a más mujeres candidatas para puestos de trabajo/áreas donde estén infrarrepresentadas.

Plazo de ejecución: segundo trimestre del año 2023, durante la vigencia del Plan.

8. Seguimiento de los motivos de baja en la Empresa, cuando es voluntaria, desagregados por sexo.

Plazo de ejecución: inmediato, durante la vigencia del Plan.

9. Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres en situación de discriminación múltiple y/o riesgo de exclusión social.

Plazo de ejecución: tercer trimestre del año 2023, durante la vigencia del Plan.

10. Para la contratación de Mano de Obra Directa, se procurará acudir a la bolsa de trabajo de la Fundación Laboral de la Construcción o a organismos paritarios similares, solicitando candidaturas, preferentemente de mujeres, en aquellos lugares donde tengan presencia.

Plazo de ejecución: segundo trimestre del año 2023, durante la vigencia del Plan.

Indicadores

1. Número de personas, desagregado por sexo, que intervienen en los procesos de selección y contratación formadas en materia de igualdad de oportunidades, así como horas de formación recibidas.
2. Muestreo de un porcentaje de las ofertas para seguimiento y comprobación periódica de que las ofertas de empleo estén redactadas en un lenguaje inclusivo.
4. Número de personas trabajadoras, intervinientes en los procesos de selección, a las que se les ha difundido el documento de recomendaciones, y acceso de la Comisión de Seguimiento del Plan al documento difundido.
5. Número de personas en la última fase de los procesos de selección desagregado por sexo y nivel jerárquico.
6. Número de contrataciones desagregadas por sexo y nivel jerárquico, que permitan realizar un seguimiento del número de incorporaciones femeninas.
7. Listado de fuentes de reclutamiento y de canales de comunicación.
8. Información de las causas de las bajas voluntarias desagregadas por sexo y niveles jerárquicos, relacionadas con alguna medida recogida en este Plan, siendo consensuadas las medidas que van en "otros".
9. Colaboraciones establecidas y número de contratos laborales realizados con mujeres, a través de la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONG's).
10. Número de personas, desagregadas por sexo, contratadas a través de la bolsa de trabajo de la Fundación Laboral de la Construcción o de organismos paritarios similares.

7.2.- Clasificación profesional

Objetivo

Asegurar que la clasificación profesional se ajusta a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, es decir, que cumplan con lo establecido legalmente.

Medidas

1. Análisis de los puestos de trabajo donde la mujer está infrarrepresentada, para intentar conseguir una incorporación equilibrada entre mujeres y hombres.

Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.

2. En los convenios colectivos de empresa o de sector en los que la empresa tenga una importancia relativa (superior al 5% dentro de la organización empresarial que promueva las negociaciones) se implementará, o sugerirá, respectivamente, un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género.

Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.

Indicadores

1. Número de puestos analizados y número de mujeres incorporadas a dichos puestos durante la vigencia del Plan.

7.3.- Formación

Objetivo

Garantizar acciones formativas que aseguren el desarrollo profesional dentro de la organización a todas las personas trabajadoras con independencia de su sexo, y que favorezcan el acceso de las mujeres a áreas o niveles en las que estén infrarrepresentadas.

Medidas

1. Formación sobre uso de lenguaje e imágenes inclusivo y no sexista.

Plazo de ejecución: segundo trimestre año 2023 y durante la vigencia del Plan.

2. Formar a toda la plantilla, y muy especialmente al personal directivo y a los mandos, así como a las nuevas incorporaciones, mediante campañas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad, explicando todos los derechos y oportuni-

dades que ofrece el marco legal actual y el Plan de Igualdad, insistiendo en que los mismos aplican indistintamente a hombres y mujeres.

Plazo de ejecución: tercer trimestre año 2023 y durante la vigencia del Plan.

3. Asegurar que todas las personas trabajadoras de la Empresa puedan participar, con independencia de que su contrato esté suspendido o reducida su jornada laboral por cuidado de hijos/as o familiares, en la realización de cursos de formación. A tal fin, se adquiere el firme compromiso de asegurar que tales personas tengan conocimiento de que pueden acceder a los mismos.

Plazo de ejecución: inmediato y durante la vigencia del Plan.

4. La formación presencial se realizará preferentemente dentro del horario laboral. Se favorecerá que la formación semipresencial o a distancia se realice dentro del horario laboral.

Plazo de ejecución: inmediato y durante la vigencia del Plan.

5. A su reincorporación, se garantizará que las personas que cesaron en su actividad profesional por motivos de conciliación familiar, excedencias o ausencias de larga duración, realicen los cursos que se hayan llevado a cabo durante su ausencia, relacionados con su puesto de trabajo, cuando éstos se lleven a cabo. Si fuera necesario se les impartirá formación de actualización en las herramientas de trabajo que hayan podido cambiar en su ausencia. Dicha formación podrá ser solicitada por la propia persona trabajadora.

Plazo de ejecución: inmediato y durante la vigencia del Plan.

6. Facilitar acciones formativas que enriquezcan el desarrollo profesional y la promoción.

Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.

7. Programar acciones formativas, tanto internas como externas, especialmente dirigidas a mujeres, sobre liderazgo y talento, que permitan un mayor acceso de estas a áreas o niveles en las que estén infrarrepresentadas.

Plazo de ejecución: tercer trimestre del año 2023 y durante la vigencia del Plan.

Indicadores

1. Número de acciones formativas llevadas a cabo en materia de lenguaje inclusivo (número de personas formadas y horas recibidas de formación).
2. Número de personas formadas, número de horas y número de acciones formativas realizadas en materia de igualdad desagregado por sexo y niveles jerárquicos, así como el índice de satisfacción de las acciones, si fuera posible.
3. Número de personas con contrato suspendido o reducida su jornada laboral por cuidado de hijos/as o familiares, que han sido convocadas a acciones formativas y número de personas que las han realizado.
4. Número de cursos de formación presenciales realizados y horario de los mismos.
5. Número de personas y acciones formativas realizadas por las personas trabajadoras que se incorporan tras haber tenido su contrato suspendido, desagregado por sexo y niveles jerárquicos.
6. Acciones formativas que hayan fomentado el desarrollo profesional, desagregados por sexo y niveles jerárquicos, indicando el número de personas trabajadoras que han participado.
7. Número de mujeres por niveles jerárquicos, que han recibido formación en materia de liderazgo y talento. Número de acciones formativas y horas.

7.4.- Promoción profesional

Objetivo

Garantizar que hombres y mujeres puedan promocionar en la Empresa en situación de igualdad, de tal modo que el criterio de capacitación profesional sea el único que determine la adjudicación del puesto a cubrir.

En este sentido, se persigue garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción de ascensos, eliminando cualquier barrera que pudiera dificultar la promoción profesional de la mujer en la Empresa y potenciando la presencia femenina en puestos de responsabilidad.

Medidas

1. Impartir formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a las personas responsables de evaluar las posibilidades de promoción de candidatos/as, con el fin de garantizar que se realiza la labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.

Plazo de ejecución: tercer trimestre año 2023 y durante la vigencia del Plan.

2. Elaborar un programa de detección de talento femenino y desarrollar un plan de acción para dotar a las participantes de competencias que impulsen su carrera profesional.

Plazo de ejecución: segundo trimestre año 2023 y durante la vigencia del Plan.

3. Garantizar que las personas trabajadoras que ejerzan sus derechos de conciliación o hayan estado en situación de excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares puedan participar en promociones y ascensos.

Plazo de ejecución: inmediato y durante la vigencia del Plan.

4. En igualdad de condiciones, siempre que sea posible, en determinadas áreas o colectivos concretos más infrarrepresentados, se procurará la preferencia en la promoción por el sexo femenino, reforzando el criterio de que las promociones se realicen internamente, sólo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la Empresa.

Plazo de ejecución: inmediato y durante la vigencia del Plan.

Indicadores

1. Número de personas, número de horas y número de acciones formativas realizadas en materia de género e igualdad de oportunidades, desagregado por sexo y nivel jerárquico.
2. Documento programa de talento con el número de trabajadoras incluidas.

3. Número de personas trabajadoras que han promocionado habiendo ejercido sus derechos de conciliación o hayan estado en situación de excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares.
4. Número de promociones realizadas desagregadas por sexo, tanto horizontales como verticales, indicando categoría.

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

Objetivo

Garantizar y promover el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

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

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

Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga discriminación alguna, y en concreto en el acceso en materia de formación, posibilidades de promoción, conceptos retributivos y el resto de materias objeto del presente Plan.

Medidas

1. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.

Plazo de ejecución: segundo trimestre año 2023 y durante la vigencia del Plan.

2. Incluir en el espacio de la intranet destinado a la igualdad las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes en la organización, permitiendo un fácil acceso.

Plazo de ejecución: segundo trimestre del año 2023.

3. Se procurará flexibilizar la jornada laboral en los centros de trabajo para permitir el desarrollo de jornadas a tiempo completo y conseguir mejorar la conciliación, siempre que las circunstancias de la producción lo permitan.

Plazo de ejecución: segundo trimestre del año 2023 y durante la vigencia del Plan.

4. Cuando las circunstancias organizativas del centro de trabajo así lo permitan, las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos/as que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, Navidad, Semana Santa). El uso de este derecho estará limitado a una vez al año por cada persona trabajadora. En caso de concurrencia de solicitudes, se aplicarían los criterios establecidos mediante el protocolo de centro de trabajo.

Plazo de ejecución: primer semestre del año 2023.

5. Conceder un permiso de 15 días naturales a las personas trabajadoras que se inscriban como parejas de hecho en el Registro correspondiente equiparándolo al permiso por matrimonio.

Plazo de ejecución: primer semestre del año 2023.

6. El permiso por matrimonio/registro pareja de hecho, siempre que ello sea posible organizativamente y previo acuerdo con el superior jerárquico, podrá disfrutarse a lo largo de los 3 meses siguientes al que tenga lugar el matrimonio o la inscripción en el registro de parejas de hecho. En el supuesto de que la persona trabajadora optase por esta posibilidad, disfrutando de esta licencia en período diferente al que sigue al hecho causante, el mismo no podrá acumularse al permiso por vacaciones anuales.

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

En el caso de permiso por inscripción de pareja de hecho, no se podrá volver a solicitar hasta pasado un plazo mínimo de 24 meses.

Plazo de ejecución: primer semestre del año 2023.

7. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, así como las gestiones previas a las adopciones, preavisándolo con al menos 72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de 24 horas anuales.

Plazo de ejecución: primer semestre del año 2023.

8. En los supuestos de hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (o el permiso mejorado que en su caso contemple el convenio que resulte de aplicación), a elección de la persona trabajadora, podrá ser disfrutado dicho permiso, inmediatamente después del hecho causante, o dentro de los 15 días naturales siguientes al mismo, mientras subsista la situación de hospitalización no ambulatoria, o reposo domiciliario como consecuencia del hecho que originó la hospitalización de los parientes hasta el primer grado, previa justificación.

Plazo de ejecución: primer semestre del año 2023.

9. Permiso retribuido para la persona trabajadora para ausentarse de su puesto de trabajo, cuando la cita médica sea dentro del horario laboral, debiendo preavisarse con 48 horas de antelación (salvo imposibilidad manifiesta), sujeto a justificación y por un periodo máximo de 8 horas al año en las siguientes circunstancias:

- Asistencia de la persona trabajadora al médico de cabecera o especialista, con o sin intervención quirúrgica, sin hospitalización, ni necesidad de periodo de reposo.
- Para acompañar a servicios médicos de urgencia a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, en caso de enfermedades o diagnósticos graves.
- Para acompañar a consulta médica a descendientes menores o familiares dependientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando la cita médica sea dentro del horario.

Plazo de ejecución: primer semestre del año 2023.

10. En relación con la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor prevista en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras podrán solicitar y tendrán derecho al disfrute de la maternidad o paternidad a tiempo parcial, en los términos previstos en la legislación vigente. A tal efecto, la Empresa se compromete a, previa solicitud, firmar un acuerdo para el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad o paternidad, permitiendo el disfrute ininterrumpido o el disfrute en un máximo de tres fracciones o periodos. El disfrute de esta situación podrá

iniciarse desde la semana 7 o en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de descanso restante.

Plazo de ejecución: primer semestre del año 2023.

11. Excedencia en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, enfermedad o dependencia total de menores o personas dependientes, con reserva de puesto de trabajo, con una duración de hasta 1 mes desde el hecho causante.

Plazo de ejecución: primer semestre del año 2023.

12. Establecer una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo y condiciones, de hasta dos meses, para las personas en trámites de adopción internacional.

Plazo de ejecución: primer semestre del año 2023.

13. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a hasta que el menor cumpla 4 años. Durante el primer año de la excedencia tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Plazo de ejecución: primer semestre del año 2023.

14. Se procurará evitar la prolongación ordinaria de la jornada de trabajo. Se potenciará que las reuniones de trabajo se realicen dentro de la jornada laboral de cada centro.

Plazo de ejecución: inmediato y durante la vigencia del Plan.

15. Potenciar el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.

Plazo de ejecución: inmediato y durante la vigencia del Plan.

16. Facilitar la movilidad geográfica a las personas trabajadoras que lo necesiten, siempre que organizativa y productivamente sea posible.

Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.

17. Procurar el retorno y/o reducir la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos e hijas u otras

situaciones para padres o madres separados o cuya guardia y custodia recaiga en uno de los dos progenitores, siempre que organizativa y productivamente sea posible.

Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.

18. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga menoscabo en las relaciones laborales de las personas trabajadoras. En ese sentido, las licencias y permisos relativos a la protección de maternidad, paternidad y cuidado de familiares no podrán implicar ningún tipo de discriminación.

La Empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa no pierdan oportunidades de formación, promoción y retribución.

Plazo de ejecución: inmediato y durante la vigencia del Plan.

19. Mantener los beneficios establecidos en materia de jornada y horario reconocidos a nivel convencional o contractual.

Plazo de ejecución: inmediato y durante la vigencia del Plan.

20. Con el objeto de que las personas trabajadoras con hijos menores a su cargo, hasta que cumplan 12 años de edad, o ascendientes de primer grado de consanguinidad a su cargo y que no desempeñen actividad retribuida, puedan conciliar su vida personal y laboral, sin tener que reducir su jornada laboral y siempre que las circunstancias organizativas y/o productivas lo permitan, podrán solicitar la flexibilidad de su jornada de trabajo, pudiendo entrar hasta media hora después de la hora límite de la flexibilidad de su centro de trabajo.

Las personas que hagan uso de esta flexibilidad, deberán completar la jornada laboral del centro semanalmente, bien recuperando ese tiempo en el mismo día o bien en días diferentes de la misma semana, teniendo en cuenta que nunca podrá recuperarse antes de la primera hora de entrada ni reduciendo el tiempo mínimo de comida establecido en el mismo y podrá hacerse después de la última hora de salida del horario del centro de trabajo, siempre que éste permanezca abierto y no deba cerrarse por razones organizativas y/o productivas

Esta flexibilización de media hora puede no solicitarse para todos los días de la semana, pero una vez solicitados los días para adaptar la jornada y autorizados por la Empresa, debe mantenerse la situación para todo el tiempo solicitado que deberá ser,

como mínimo, de seis meses, salvo que se acredite el motivo para un cambio de días antes de dicho plazo.

Igualmente en los supuestos de separación o divorcio en los que se haya acordado un régimen de custodia compartida semanal, establecida judicialmente, las personas trabajadoras con hijos menores a su cargo hasta que cumplan 12 años de edad, podrán solicitar la flexibilidad de su jornada de trabajo, pudiendo entrar hasta media hora después de la hora límite de la flexibilidad de su centro de trabajo, recuperando dicha media hora en la semana siguiente a la que hagan uso de este derecho en las mismas condiciones que las estipuladas en los párrafos anteriores.

Plazo de ejecución: primer semestre del año 2023.

Indicadores

1. Número de campañas informativas y de sensibilización realizadas y su alcance .
2. Captura de la publicación en la intranet de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.
3. Relación de las obras o centros de trabajo donde no se contempla la flexibilidad de la jornada laboral.
5. Número de permisos solicitados por inscripción en el registro de parejas de hecho.
6. Número de permisos solicitados por matrimonio/registro parejas de hecho dentro de los tres meses siguientes al hecho causante.
7. Número de permisos solicitados por tratamiento de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto y gestiones previas a las adopciones.
8. Número de permisos por hospitalización que se han solicitado para disfrutar dentro de los 15 días siguientes al hecho causante.
9. Número de permisos solicitados para asistencia médica en los supuestos acordados.

10. Número de personas trabajadoras que se han acogido al permiso por nacimiento y cuidado del menor a tiempo parcial.
11. Número de personas que han obtenido una excedencia por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, enfermedad o dependencia total de menores o personas dependientes de 1 mes.
12. Número de personas trabajadoras que han disfrutado de una excedencia por trámites de adopción internacional de 2 meses.
13. Número de personas trabajadoras que han solicitado una excedencia por cuidado de menor hasta que cumpla 4 años.
16. Número de personas que han solicitado movilidad geográfica y número de personas a las que se les ha concedido.
17. Número de personas que han solicitado el retorno y/o reducir la movilidad geográfica y número de personas a las que se le ha concedido.
18. Número de personas con jornada distinta a la completa desagregadas por sexo que han tenido una subida salarial menor a la recogida en el acuerdo socio-económico, diferenciando entre mano de obra directa y mano de obra indirecta.
- 20.- Número de personas desagregadas por sexo que han solicitado la flexibilidad de su jornada de trabajo.

7.6.- Retribución

Objetivo

Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, donde por trabajos de igual valor se perciba una retribución equitativa de acuerdo con la política retributiva de las Empresas.

Medidas:

1. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la Empresa.
Plazo de ejecución: anualmente.
2. Seguimiento de la auditoría retributiva del año 2021.
Plazo de ejecución: primer semestre 2023.
3. Realizar auditorías salariales anuales por puestos de igual valor que recojan medias y medianas, con datos efectivos y equiparados, de mujeres y hombres, poniéndolas a disposición de la Comisión de Seguimiento.
Plazo de ejecución: primer semestre de cada año.
4. Realizar un informe sobre las diferencias salariales detectadas, explicando dichas diferencias o estableciendo un plan para su corrección.
Plazo de ejecución: primer semestre de cada año.

Indicadores:

1. Relación de conceptos de nómina, realizando de cada uno de ellos una breve descripción, e indicando si provienen de aplicación del convenio, o de política de empresa. Indicar a qué puestos y/o niveles jerárquicos están asignados dichos conceptos salariales.
2. Datos derivados del seguimiento de la auditoría retributiva.
3. Informe de la auditoría retributiva.
4. Informe sobre las diferencias salariales detectadas, con las explicaciones correspondientes o el plan para su corrección.

7.7.- Salud laboral y prevención de riesgos laborales

Objetivo

Garantizar una protección adecuada y suficiente para la salud de todas las personas trabajadoras, incorporando la perspectiva de género.

Medidas

1. Proponer nuevas campañas de Salud que continúen incorporando la perspectiva de género en su elaboración.
Plazo de ejecución: tercer trimestre año 2023 y durante la vigencia del Plan.
2. Revisión del Protocolo de protección del embarazo y la lactancia, y adaptación en caso de ser necesario.
Plazo de ejecución: segundo trimestre año 2023 y durante la vigencia del Plan.
3. La Empresa realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural del que informará a la Comisión de Seguimiento
Plazo de ejecución: continuo durante la vigencia del Plan.
4. Incluir en el informe anual de Prevención de Riesgos Laborales los datos que sean posibles desagregados por sexo.
Plazo de ejecución: cuarto trimestre año 2023.
5. En el supuesto de que en el informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales se detectara algún área de atención en relación a la desagregación por sexo de los datos obtenidos se informará a la Comisión de Igualdad sobre esta cuestión, valorándose si hay que incluir alguna medida adicional en el Plan de Igualdad.
Plazo de ejecución: Cuarto trimestre año 2023.

Indicadores

1. Número de reconocimientos médicos anuales y de pruebas complementarias con perspectiva de género.
2. Fecha de revisión del Protocolo de Protección del embarazo y lactancia, si fuese necesario.
3. Número de adaptaciones de puestos de trabajo por embarazo y lactancia y número de determinaciones de riesgo en el embarazo y en la lactancia.

4. Resumen de la memoria anual de Prevención. Número de Incapacidades Temporales, Accidentes Laborales, Enfermedades Profesionales, Incidentes sin baja, desagregado por sexo.
5. Informe de las áreas de atención relacionadas con las materias de la Comisión de Igualdad que pudieran derivarse de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales, desagregadas por sexo.

7.8.- Violencia de género

Objetivo

Garantizar los derechos recogidos en el Estatuto de los trabajadores, según redacción Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, de 28 de diciembre de 2004, así como mejorar dichos derechos para las trabajadoras víctimas de violencia de género, contribuyendo a una protección adecuada y suficiente para su salud y seguridad.

Medidas

1. Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género y difundirlo tratando de que llegue a todo el personal de la Empresa.
Plazo de ejecución: anualmente.
2. Continuar con las colaboraciones con asociaciones, fundaciones, entidades públicas o privadas, etc., para la atención de víctimas de violencia de género y favorecer su integración y contratación.
Plazo de ejecución: anualmente.
3. Formar a las personas encargadas de la atención de las posibles víctimas de violencia de género, una vez se acuerde quiénes serán.
Plazo de ejecución: primer semestre del año 2023.
4. En el supuesto de trabajadoras víctimas de violencia de género la Empresa facilitará el contacto con las asociaciones con las que trabaja habitualmente para el asesoramiento y apoyo necesario.

Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.

5. La trabajadora víctima de violencia de género, que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, pudiendo ser prolongado hasta los doce meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.

6. La Empresa ofrecerá los recursos a su alcance para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.

7. Posibilidad de reducir la jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y disponer de flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación..

Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.

8. Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta los dieciocho meses, sin pérdida de derechos contractuales.

Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.

9. La Empresa considerará como permiso retribuido las ausencias o faltas de puntualidad, debidamente justificadas, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, durante al menos un año desde que se acredite su situación como tal.

Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.

10. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, siempre que se justifiquen y por el tiempo imprescindible para realizar el trámite.
Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.
11. La Empresa concederá un permiso retribuido de hasta 1 mes, dentro de un periodo de dos años, a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, percibiendo el total de sus retribuciones.
Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.
12. La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad temporal por este motivo, recibirá un complemento para alcanzar hasta el 100% de su salario base y complementos salariales mientras se mantenga dicha situación.
Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.
13. La Empresa valorará la concesión de un anticipo, de hasta 6.000 € en total, a la mujer víctima de violencia de género, aunque no se hayan devengado las cantidades correspondientes.
Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.
14. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género a un centro de trabajo de la Empresa, donde se haya podido desplazar la mujer trabajadora, previa solicitud y posterior justificación del gasto, se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 1.500 € para cubrir los gastos, en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.
15. La Empresa se compromete a que en la ejecución de todas las medidas acordadas se asegure la confidencialidad de la víctima.
Plazo de ejecución: Inmediato y durante la vigencia del Plan.

Indicadores

1. Desarrollo de la campaña o actos realizados para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género, indicando fecha y número de medios utilizados.
2. Número de colaboraciones realizadas con asociaciones, fundaciones, entidades públicas o privadas para la atención de mujeres víctimas de violencia de género.
3. Número de personas formadas para la atención a mujeres víctimas de violencia de género, indicando fecha y número de horas.
4. Número de mujeres víctimas de violencia de género derivadas a asociaciones especializadas, para el correspondiente asesoramiento.
5. Número de cambios de puestos de trabajo solicitados y concedidos por la Empresa, a las mujeres víctimas de violencia de género.
6. Número de trabajadoras víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a extinguir su contrato de trabajo y recursos ofrecidos por la Empresa en cada caso, al objeto de facilitar la recolocación de las mujeres víctimas de violencia de género.
7. Número de reducciones de jornada y/o medidas de flexibilidad horaria solicitadas y concedidas por la Empresa a las mujeres víctimas de violencia de género.
8. Número de suspensiones de contrato solicitadas y concedidas a las mujeres víctimas de violencia de género.
9. Número de permisos retribuidos por ausencias o faltas de puntualidad debidamente justificadas, solicitados y concedidos por la Empresa, a las mujeres víctimas de violencia de género.
10. Número de permisos retribuidos por salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales debidamente justificadas.
11. Número de permisos retribuidos de hasta 1 mes solicitados y concedidos, dentro de un periodo de dos años, a víctimas de violencia de género.

12. Número de mujeres víctimas de violencia de género que han pasado a situación de incapacidad temporal derivada de su situación de víctima de violencia de género y el número a las que se les ha compensado hasta el 100% del salario base y complementos salariales en esta situación de Incapacidad Temporal.
13. Numero de anticipos por importe de hasta 6.000 € solicitados y concedidos a mujeres víctimas de violencia de género.
14. Número de ayudas directas de hasta 1.500 € solicitadas y concedidas a las mujeres víctimas de violencia de género.

7.9.- Comunicación, información y sensibilización

Objetivo

Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la Empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior, y facilitar que la información sea accesible a todas las personas trabajadoras.

Medidas

1. Dar a conocer la existencia del presente Plan a todas las personas trabajadoras cualquiera que sea el puesto de trabajo que ocupen.
Plazo de ejecución: inmediato y durante la vigencia del Plan.
2. Habilitar y promocionar una dirección de correo electrónico para uso de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Plazo de ejecución: primer trimestre año 2023.
3. Realizar y difundir una Guía de uso de lenguaje inclusivo y difundirlo a todas las Empresas.
Plazo de ejecución: cuarto trimestre año 2023.
4. Aumentar la difusión del contenido del presente Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso para un mayor conocimiento de los mismos, realizando campañas de sensibilización específicas.

Plazo de ejecución: anualmente.

5. Informar a las Empresas subcontratistas y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad.

Plazo de ejecución: cuarto trimestre año 2023.

6. Realización de eventos internos presenciales que complementen la formación en materia de igualdad, informando a todo el personal de las Empresas incluidas en el Plan.

Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.

7. Concienciar a los mandos de la importancia de respetar los calendarios, los horarios de trabajo, los descansos y disfrutar de las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas.

Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.

Indicadores

1. Acciones de difusión realizadas.
2. Habilitación y difusión de la dirección de correo electrónico.
3. Guía de uso de lenguaje inclusivo.
4. Número y tipo de campañas de sensibilización realizadas.
5. Procedimiento de información implantado.
6. Número y tipo de eventos internos presenciales realizados.
7. Medios utilizados dirigidos a todos los mandos.

7.10.- Prevención del acoso

Objetivo

Promover un entorno de respeto y corrección en el trabajo, de manera que todo el personal tome conciencia de que ciertos comportamientos y actitudes, que incluso puedan parecer inofensivas, acaben en una situación de acoso, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

Medidas

1. Formación a las personas que participen en el proceso de investigación y/o conclusiones tanto de la RLPT y como de la Empresa.
Plazo de ejecución: tercer trimestre 2023.
2. Incluir como formación obligatoria a toda la plantilla de la Empresa un módulo en materia de acoso y su prevención, garantizando el acceso a dicha formación a través de los medios materiales que sean necesarios.
Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.
3. Comunicar a toda la plantilla y Empresas colaboradoras su implicación y deber de colaboración en pro de conseguir un ambiente de trabajo exento de situaciones de acoso.
Plazo de ejecución: cuarto trimestre año 2023.
4. Eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., con contenido sexista y estereotipado de mujeres y hombres. Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización a través de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario y eficaz a efectos preventivos, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Plazo de ejecución: inmediata durante la vigencia del Plan.
5. Garantizar el conocimiento del Protocolo para la Prevención y Actuación en los casos de Acoso por todas las personas trabajadoras mediante su publicación en los canales informativos de los que dispone la Empresa.
A tal efecto, su entrada en vigor se difundirá por correo electrónico, quedando disponible en la intranet de la Empresa. Del mismo modo, a las personas que no tengan

“usuario corporativo” se les informará de su entrada en vigor comunicándolo en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

Plazo de ejecución: inmediato y durante la vigencia del Plan.

6. Promover que todas las personas trabajadoras, especialmente las personas que ocupen puestos directivos o de responsabilidad, colaboren para crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona.

Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.

7. Promover que todas las personas trabajadoras adopten actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso y denuncien, al mismo tiempo cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse.

Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.

Indicadores

1. Contenido de la formación impartida a las personas que participen del proceso de investigación y/o conclusiones.
2. Número de personas formadas y número de horas de formación impartidas en materia de acoso.
3. Número de comunicaciones llevadas a cabo a la plantilla y Empresas colaboradoras.
4. Muestra aleatoria de publicaciones de imágenes, carteles, etc. de las Empresas.
Número de acciones de concienciación (campañas, charlas, etc.) sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo realizadas.
5. Documento acreditativo del envío del correo electrónico difundiendo el Protocolo para la Prevención y Actuación en los casos de Acoso.
6. Número de acciones realizadas para promover que todas las personas trabajadoras, especialmente las personas que ocupen puestos directivos o de responsabilidad, colaboren para crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona.

7. Número de acciones realizadas para promover que todas las personas trabajadoras adopten actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso y denuncien, al mismo tiempo cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse.

7.11.- Infrarrepresentación femenina

Objetivo

Promover la incorporación de la mujer en aquellos puestos donde exista infrarrepresentación femenina.

Medidas

1. Seguimiento de la evolución en los puestos donde la mujer está infrarrepresentada, para comprobar la eficacia de las medidas del Plan.
Plazo de ejecución: durante la vigencia del Plan.
2. Informar a la Comisión de Seguimiento de los motivos por los que, cuando en la fase final de un proceso de selección hubiese candidatas mujeres en puestos en las que se encuentran infrarrepresentadas, no fueran seleccionadas.
Plazo de ejecución: anualmente.

Indicadores

1. Número de hombres y mujeres en los puestos donde la mujer está infrarrepresentada, incluyendo los porcentajes tanto horizontales como verticales.
2. Número de contrataciones desagregadas por sexo, justificando la contratación del género más representado.

8.- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de los objetivos y medidas pactadas

La Empresa se compromete a dotar a las medidas recogidas en el presente Plan de Igualdad de todos los medios y recursos materiales y humanos que pudieran ser

necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas durante la vigencia del Plan.

De este modo, las diferentes Direcciones de las Empresas afectadas por alguna de las áreas del presente Plan, trabajarán de manera conjunta y coordinada para la consecución de los objetivos pactados mediante la puesta en marcha de las medidas acordadas, estando coordinadas por las Direcciones de Personal de cada una de ellas.

9.- Calendario de actuaciones

En cada una de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad, se establece un plazo para la implantación de las mismas, tal y como se recoge en el Cronograma del Plan.

A estos efectos, se ha de tener presente que hay medidas acordadas que son de ejecución continuada durante la vigencia del Plan.

Anualmente se irá haciendo una evaluación de las distintas medidas que, junto con la revisión de los indicadores establecidos para cada una de ellas, permitirán evaluar su impacto y repercusiones en las organizaciones.

10.- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Para poder realizar una evaluación periódica de los distintos objetivos e implantación de las medidas, se realizará una revisión anual, previamente programada, de los indicadores establecidos en cada medida.

Para ello, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad que evaluará el grado de cumplimiento del mismo, así como de las acciones y medidas programadas.

De este modo, se podrá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y al final de la vigencia del mismo.

11.- Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión periódica del Plan de Igualdad (“Comisión de Seguimiento”)

Constitución y composición de la Comisión de Seguimiento

Los firmantes del III Plan de Igualdad constituirán en el momento de la firma del Plan, la Comisión Paritaria de Seguimiento recogiendo los nombres de los miembros de dicha Comisión, debiendo tener la primera reunión en el plazo máximo de dos meses desde la firma del mismo.

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

Está constituida por 12 miembros, dos miembros por cada una de las representaciones Sindicales firmantes del Plan y de forma paritaria por parte de la Empresa.

Cada una de las organizaciones sindicales representadas en este Plan tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participaran en las reuniones en calidad de asesores/as.

Todas las personas que componen la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de ésta o les fuera entregada en el ejercicio de sus funciones.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Vigilar y velar por el cumplimiento de los objetivos e implantación de las medidas incluidas dentro del Plan de Igualdad durante toda la vigencia del mismo.
- Analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad en las reuniones que se convoquen al efecto.
- Seguimiento de las medidas adoptadas, para analizar su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos, si así se estimase y acordase.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse si en algún centro de trabajo se necesitase, para el mejor cumplimiento de los objetivos de presente plan de igualdad.

- Elaborar de forma anual un informe de Conclusiones que refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido y proponer, por cada medida, las recomendaciones y/o medidas correctoras que se estimen oportunas. Dicho informe se hará llegar a la Dirección de la Empresa.
- Revisión y corrección del Protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral y trato discriminatorio cuando se estimase necesario y así se acordase
- Resolver conflictos que pudiesen surgir respecto a la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación activa en el impulso en materia de igualdad, a través de en las campañas de sensibilización en materia de igualdad y de la formación y sensibilización en dicha materia.
- La Empresa y la Comisión de Seguimiento mantendrán una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.
- Recibir información de los motivos por los que, cuando en la fase final de un proceso de selección hubiese candidatas mujeres en puestos en las que se encuentran infrarrepresentada, no fueran seleccionadas.
- Recibir información en el supuesto de que en el informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales se detectara algún área de atención en relación a la desagregación por sexo, valorándose si hay que incluir alguna medida adicional en el Plan de Igualdad.
- Elaborar el informe intermedio y final de la evaluación del Plan de Igualdad.
- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas a realizar, es decir, actualizar el cronograma en función del desarrollo e implantación de las acciones previstas.

- Aprobar, cuando así se estime conveniente, y tras el análisis de la información y documentación pertinente, la inclusión de nuevas sociedades pertenecientes al Grupo Dragados dentro del ámbito de aplicación de presente Plan de Igualdad.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento se reunirá de manera ordinaria cada seis meses, y de forma extraordinaria, por cualquier motivo, a instancia de cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 10 días, en cada uno de los dos tipos de reunión.

La parte Empresarial de la Comisión convocará las correspondientes reuniones de la Comisión con una antelación de 7 días laborables, elaborando un orden del día de cada una de ellas.

De todas las reuniones que se celebren se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

12.- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión

Sin perjuicio de las revisiones que las partes puedan acordar durante la vigencia del Plan, para la consecución de los objetivos previstos en el plan, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el artículo 9.2 del 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, esto es:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de alguna de las Empresas afectadas por el Plan.

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 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.

En el caso de que fuera necesario, las modificaciones del Plan de Igualdad serán previamente negociadas y acordadas por la Comisión de Seguimiento.

En el caso de que existan discrepancias y/o controversias en la interpretación del contenido del Plan de Igualdad y que no puedan ser solventadas dentro de la Comisión de Seguimiento, se activarán los mecanismos que pudieran acordarse entre las partes, necesarios de cara a conseguir solventar el desacuerdo.

13.- Cláusula Final

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, operando cualesquiera otras mejoras que legalmente pudieran introducirse.

