

# III PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO DEL ÁREA DE SACYR CONSERVACIÓN



## **PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO DE EMPRESAS DEL ÁREA DE CONSERVACIÓN DE SACYR**

1. Introducción.
2. Diagnóstico.
3. Partes firmantes del Plan de igualdad.
4. Ámbito de aplicación y vigencia.
5. Áreas de actuación, objetivos, medidas, indicadores, plazos, responsables y recursos.
  - 5.1. Selección, contratación y promoción.
  - 5.2. Formación.
  - 5.3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.
  - 5.4. Condiciones de trabajo, salud y prevención de riesgos.
  - 5.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - 5.6. Infrarrepresentación femenina.
  - 5.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
  - 5.8. Comunicación y lenguaje no sexista
  - 5.9. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
6. Medios económicos materiales y humanos.
7. Comisión de Seguimiento.
  - 7.1. Composición.
  - 7.2. Calendario de reuniones.
8. Procedimiento de modificación.
9. Procedimiento de solución de conflictos.

## **1. INTRODUCCIÓN**

El presente Plan de igualdad se enmarca en el compromiso y apuesta por avanzar y continuar con el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación, pues aún queda camino por recorrer, suponiendo éste el III Plan de Igualdad de grupo en Sacyr Conservación.

Las partes firmantes de este Acuerdo y en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, han negociado y acordado el presente Plan de igualdad de grupo como herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres.

El Plan de igualdad de grupo, con el alcance y contenido que se plasma en este acuerdo, se aplicará a todos los centros de las Empresas relacionadas posteriormente.

Como paso previo a la negociación del presente Plan, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 LOI, se ha realizado un diagnóstico individualizado de situación de cada una de las empresas, lo que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar necesidades, así como definir objetivos de mejora, los cuales se integran en el Plan de igualdad.

Siendo intención firme de las partes continuar avanzando en la aplicación de estas medidas en el ámbito de las empresas del área de Conservación (conservación, explotación y mantenimiento de infraestructuras) de Sacyr se ha alcanzado el presente acuerdo.

### **PRESENTACIÓN DE LAS EMPRESAS**

El área de actividad de Conservación comprende a la sociedad Sacyr Conservación SA, como a la UTE Aguas de Tudela II, UTE Arenales, UTE Arganda A-3 2020, UTE Campo de vuelo Norte, UTE Campo de vuelo Sur, UTE Instalaciones aeropuertos Este, UTE Instalaciones Aeropuertos Norte, UTE Invernal Bajas, UTE jardinería aeropuerto Bilbao, UTE Sacyrtec, UTE Tafalla II y UTE Tudela II, cuya gestión y dirección ostenta Sacyr Conservación como socio mayoritario y, por extensión, a todas las UTEs que en esta área les sea de aplicación los convenios del sector de construcción en cualquiera de sus ámbitos, que son sujeto de diagnóstico.

En adelante, en el presente documento, se denominarán “Empresa” a las tres principales anteriormente citadas. Las anteriores empresas tienen las siguientes particularidades:

- i) Desarrollan su actividad en los sectores de prestación de servicios de conservación, mantenimiento y explotación de infraestructuras.
- ii) Les son de aplicación los convenios colectivos sectoriales de construcción y similares, en cualquiera de sus ámbitos: estatal, autonómico, provincial y de centro de trabajo.
- iii) Comparten las mismas políticas y procedimientos, en la gestión del talento y persona.

- iv) De conformidad a lo que establece la normativa reguladora, se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación individualizado de cada una de las empresas que componen el área de la actividad de atención a la persona: i) SACYR CONSERVACIÓN, SA, ii) UTE Aguas de Tudela II; iii) UTE Arenales; iv) UTE Arganda A-3 2020; v) UTE Campo de vuelo Norte; vi) UTE Campo de vuelo Sur; vii) UTE Instalaciones aeropuertos Este; viii) UTE Instalaciones Aeropuertos Norte; ix) UTE Invernal Bajas; x) UTE jardinería aeropuerto Bilbao; xi) UTE Sacyrtec; xii) UTE Tafalla II y UTE Tudela II, que han sido negociados con la Comisión Negociadora y que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan proponer medidas en el presente Plan de igualdad.

Motivos todos estos por los cuales las partes consideraron y consideran justificada la conveniencia de disponer de un único Plan de igualdad de grupo del área de actividad de Conservación con la finalidad de homogeneizar y equiparar los objetivos y medidas para todas ellas.

Por todo ello, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5.2, último párrafo, del Real Decreto 901/2020 y en el artículo 87.2.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, "ET"), al tratarse de un Plan de igualdad de grupo de empresas.

La Empresa viene desarrollando desde hace años una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre personas, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y RSC.

Sacyr es consciente de la importancia de contar con una participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la organización y por ello, el Consejo de Administración aprobó, en 2016, una política de selección de candidatos a consejeros. En el año 2020 el número de consejeras representa el 23 % del total de miembros del Consejo de Administración.

Fomentamos el incremento de mujeres en puestos de dirección, e impulsamos el talento femenino a través de programas de desarrollo profesional con escuelas de negocio relevantes (ESADE y EOI). Además, Sacyr está adscrita al Acuerdo de buenas prácticas EJE&CON, para contribuir al fomento de medidas que faciliten el acceso de la mujer a puestos de alta dirección y comités de dirección, y colabora con la Red de Mujeres de Alta Dirección de Chile (MAD) para compartir buenas prácticas.

Sacyr es consciente de que dentro de la igualdad de oportunidades juega un papel importante la corresponsabilidad, para permitir a las mujeres asumir puestos de mayor responsabilidad. Por ello, fomentamos una actitud corresponsable para seguir avanzando en un modelo de sociedad de roles compartidos.

Asimismo, la Empresa ha participado en la iniciativa Proyecto Promociona impulsado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con el objetivo de fortalecer las competencias tanto técnicas como de liderazgo, de la mujer en su ascenso hacia la primera línea de la organización.

En el Código de Conducta de la Empresa se recoge el compromiso del Grupo Sacyr con el Principio de Igualdad de Oportunidades y no discriminación, al igual que en la Política Corporativa de Diversidad e Inclusión, aprobada por el Consejo el 29 de julio de 2020.

La igualdad en el trabajo es una máxima innegociable para Sacyr. Actuamos bajo una política de tolerancia cero frente al acoso o cualquier tipo de discriminación.

### **COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

La Empresa declara su compromiso de continuar estableciendo y desarrollando políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. Asimismo, seguirá impulsando y fomentando las medidas necesarias para la consecución de este objetivo como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos.

Los principios de igualdad de trato y oportunidades se asumen en todas y cada una de las áreas en las que se desarrolla: selección, contratación, formación y promoción profesional; clasificación profesional, retribución y auditoría retributiva; condiciones de trabajo, salud y prevención de riesgos; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; prevención del acoso sexual y por razón de sexo; Comunicación y lenguaje no sexista; protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género; así como otras áreas que se estimen necesarias. Todo ello, dentro de un marco de competitividad empresarial que exige mantener la excelencia de los servicios que se prestan.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del plan de igualdad que recoge un conjunto de medidas ordenadas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, dotándolo de los medios que sean necesarios para su desarrollo, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la totalidad de la empresa y por extensión en el conjunto de la Sociedad.

## 2. DIAGNÓSTICO

Como paso previo a la negociación del presente Plan, y en cumplimiento de lo establecido legalmente, se llevó a cabo un diagnóstico de situación de cada una de las empresas que conforman el presente Plan de igualdad. Este diagnóstico inicial fue remitido a la parte social en el seno de la Comisión de Seguimiento.

A partir de este punto inicial, se constituyó la Comisión de Negociación del presente Plan de igualdad de grupo dentro de la cual se inició un proceso de negociación de los diagnósticos iniciales, siempre presidido por el buen entendimiento y colaboración entre la Empresa y la parte social.

El proceso de negociación ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de igualdad.

Del diagnóstico de situación realizado debemos destacar los siguientes aspectos que marcarán las líneas maestras que conformarán el Plan de igualdad de grupo:

El primer aspecto a señalar es que se trata de una Empresa con una **baja representación de mujeres, común a todas las empresas del Grupo.**

En cuanto a Sacyr Conservación, S.A., que es la compañía con un mayor número de trabajadores del grupo de Conservación, la presencia femenina supone un 11% del total de trabajadores de la empresa, conviene destacar que la presencia de mujeres en la Empresa es superior a la media del sector, que se sitúa en el 9,5 %, según los datos del 4º trimestre de la EPA del año 2022. Estos datos se deben, a las medidas adoptadas por la Empresa en los últimos años, así como a la fuerte apuesta realizada por la Empresa por la Igualdad y la búsqueda del talento femenino, tanto desde el inicio de sus carreras como potenciando su desarrollo en la Empresa. Pese a ello, es evidente que tenemos que seguir trabajando para mejorar los datos reflejados.

Esto hace que existan puestos en los que la representación femenina o bien es muy baja o bien es, directamente, inexistente. Esto se debe, entre otros aspectos, a que, tradicionalmente, en el sector de la construcción la presencia del hombre ha sido muy mayoritaria.

En cuanto al resto de sociedades del grupo de Conservación:

- Aguas de Tudela II: sólo cuenta con 1 trabajador, y en este caso se trata de un hombre, por lo que no existe representación femenina en la sociedad
- En la UTE Arenales, la presencia femenina supone un 8% del total de la plantilla.
- En la UTE Arganda A3 2020, la presencia femenina supone un 14% del total de la plantilla, un porcentaje superior que en el resto de sociedades del grupo de empresas de Conservación.
- En la UTE Campo de Vuelo Norte, sólo se cuenta con 10 trabajadores, que en este caso se trata de hombres, por lo que no existe representación femenina en la sociedad.
- En la UTE Campo de Vuelo Sur, la presencia femenina supone un 6% del total de la plantilla.
- En la UTE Instalaciones Aeropuerto Norte, sólo se cuenta con 8 trabajadores, que en este caso se trata de hombres, por lo que no existe representación femenina en la sociedad.

- En la UTE Instalaciones Aeropuerto Este, sólo se cuenta con 9 trabajadores, que en este caso de tratan de hombres, por lo que no existe representación femenina en la sociedad.
- En la UTE Invernal Barajas, la presencia femenina supone un 17% del total de la plantilla, aunque en este caso, no resulta representativo, ya que el total de la plantilla es únicamente de 6 personas.
- En la UTE Jardinería Aeropuerto Bilbao, sólo se cuenta con 4 trabajadores, que en este caso de tratan de hombres, por lo que no existe representación femenina en la sociedad.
- En la UTE Sacyrtec, sólo se cuenta con 21 trabajadores, que en este caso se compone del 100% hombres, por lo que no existe representación femenina en la sociedad.
- En la UTE Tafalla II, sólo se cuenta con 10 trabajadores, que en este caso de tratan de hombres, por lo que no existe representación femenina en la sociedad.
- En la UTE Tudela II, la presencia femenina supone un 7% del total de la plantilla.

No obstante, lo anterior, conviene destacar que la presencia de mujeres en el grupo de Empresas en total es superior a la media del sector, que se sitúa en el 9,5 %, según los datos del 4º trimestre de la EPA del año 2022. Estos datos se deben, a las medidas adoptadas por la Empresa en los últimos años, así como a la fuerte apuesta realizada por la Empresa por la Igualdad y la búsqueda del talento femenino, tanto desde el inicio de sus carreras como potenciando su desarrollo en la Empresa. Pese a ello, es evidente que tenemos que seguir trabajando para mejorar los datos reflejados.

Con el objetivo de mantener esta tendencia en la Empresa, conviene seguir realizando un ejercicio de dar a conocer el sector entre las mujeres como una apuesta por el empleo estable y de calidad, para incorporar a mujeres a la Empresa. Dicha estabilidad en el empleo se demuestra con los datos de contratos de carácter indefinido, que en el caso de las mujeres es incluso superior al de los hombres.

La incorporación de mujeres en la Empresa, como ocurre en el sector, debe tratar de favorecerse en los puestos de producción, donde su presencia es muy baja. En cuanto al **proceso de selección y contratación**, se ve reflejado en el periodo analizado que el número de contrataciones viene dado por las necesidades y vacantes que dispone la compañía. Cabe destacar el porcentaje de plantilla subrogable que condiciona los puestos e incorporación de personal a la misma y, en consecuencia, la posibilidad de influir de forma notoria en la presencia de uno u otro sexo o en uno u otro Rol. No obstante, se detecta que el mayor número de contratos tanto de mujeres como de hombres, vienen siendo contratos temporales a jornada completa, respondiendo dicha contratación a eventualidades o necesidades temporales del servicio. Por lo que dicha temporalidad sería un punto de mejora durante la vigencia del Plan de Igualdad.

- Sacyr Conservación S.A.: durante el periodo analizado, se observa un 20,69% de mujeres contratadas, siendo todo ello contratación directa, no subrogación.
- Aguas de Tudela II: sólo ha incorporado 1 persona, siendo hombre, por lo que no hay contratación femenina.
- En la UTE Arenales, durante el periodo analizado, se contrata a 2 mujeres (8% de las contrataciones), siendo la causa de dicha contratación, la subrogación.
- En la UTE Arganda A3 2020, durante el periodo analizado, se contrata a 6 mujeres (12% de las contrataciones), 2 de ellas por contratación directa.
- En la UTE Campo de Vuelo Norte, no hay contrataciones de mujeres ni hombres.

- En la UTE Campo de Vuelo Sur durante el periodo analizado, se contrata a 4 mujeres (6% de las contrataciones), el 50% de estas contrataciones es por contratación directa.
- En la UTE Instalaciones Aeropuerto Norte, sólo ha incorporado 15 personas, siendo hombres, por lo que no hay contratación femenina.
- En la UTE Instalaciones Aeropuerto Este, sólo ha incorporado 9 personas, siendo hombres, por lo que no hay contratación femenina.
- En la UTE Invernal Barajas, durante el periodo analizado, se observa que un 11% de las contrataciones es de mujeres, siendo todo ello contratación directa, no subrogación.
- En la UTE Jardinería Aeropuerto Bilbao, sólo ha incorporado 1 persona, siendo hombre, por lo que no hay contratación femenina.
- En la UTE Sacyrtec, incorporó 21 personas, todos ellos hombres, 20 de los cuales eran por subrogación.
- En la UTE Tafalla II, durante el periodo analizado, se contrata a 6 personas, 100% hombres, por lo que no hay contratación femenina
- En la UTE Tudela II, el 40% de las contrataciones fueron mujeres.

En lo que se refiere a la **promoción profesional**, en el periodo analizado se han visto beneficiadas tanto mujeres como hombres. No obstante, es necesario seguir preparando a las mujeres para que puedan alcanzar puestos de mayor responsabilidad a través de la promoción dentro de la propia Empresa.

En concreto, en Sacyr Conservación S.A: El número de promociones realizadas ascienden a 11, suponiendo EL 27% de las promociones a mujeres y el 73% promociones a hombres. La mayoría de las promociones surgen en el colectivo rol de Técnico/a tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres. El porcentaje de promociones en el rol de Gerente es el mismo en mujeres y hombres (50%)

En las UTES Aguas de Tudela II, UTE Arenales, UTE Arganda A3 2020, UTE Campo de Vuelo Norte, UTE Campo de Vuelo Sur, UTE Instalaciones Aeropuerto Norte; UTE Instalaciones Aeropuerto Este; UTE Invernal Barajas, UTE Jardinería Aeropuerto Bilbao, UTE Sacyrtec, UTE Tafalla II, UTE Tudela II No ha habido promociones durante el año 2021, ni de mujeres ni de hombres. El número de plantilla es considerablemente más bajo que en Sacyr Conservación, por lo que el movimiento y posibilidades de promoción es menor, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres.

En cuanto a la **clasificación profesional**, en Sacyr Conservación, S.A., El mayor porcentaje de mujeres se sitúa el colectivo Rol Apoyo Operacional, ya que es en esta clasificación donde se centra la principal actividad; dentro de éste, es en el puesto de Oficial/a donde se encuentra una mayor representación de la plantilla, tanto femenina como masculina. Siendo la presencia femenina en los puestos de oficial de un 16,39% del total de la plantilla femenina y en el caso de los hombres casi el 64% de la plantilla masculina. Sería este puesto donde tendríamos que centrarnos en intentar aumentar la presencia femenina, ya que supone más del 50% total de los puestos de Sacyr Conservación.



En Aguas de Tudela II: sólo hay una persona, que es hombre que se encuentra en este rol, apoyo operacional.

En la UTE Arenales, El nivel de Gerencia está representado de forma equilibrada por mujeres y hombres (50%) que ocupan el puesto Jefe/a COEX. El siguiente rol sería el de técnico/a que está únicamente ocupado por hombres (1 hombre que supone el 100%). La mayor parte de la plantilla se ubica en niveles vinculados a la realización de trabajos en el colectivo rol de apoyo operacional, que suponen la principal actividad de la empresa. (23 hombres en los puestos de Encargado/a y Oficiales). No existe presencia de mujeres en los puestos de Apoyo Operacional.

En la UTE Arganda A3 2020, El mayor porcentaje de mujeres se sitúa también en el colectivo Rol Apoyo Operacional, ya que es en esta clasificación donde se centra la principal actividad; dentro de éste, es en el puesto de Operador Centro de Control. Sin embargo, es en puesto de Oficial donde hay un mayor número de plantilla trabajadora. Siendo la presencia femenina en los puestos de oficial de un 33% del total de la plantilla femenina y en el caso de los hombres del 89% de la plantilla masculina. Sería este puesto donde tendríamos que centrarnos en intentar aumentar la presencia femenina, ya que supone el 80% total de los puestos de la compañía. A nivel global la presencia femenina en puestos/niveles de responsabilidad resulta inferior.

En la UTE Campo de Vuelo Norte, el 100% de la plantilla es hombres. La mayor parte de la plantilla se ubica en niveles vinculados a la realización de trabajos en el colectivo rol de apoyo operacional, que suponen la principal actividad de la empresa.

En la UTE Campo de Vuelo Sur El mayor porcentaje de mujeres se sitúa el colectivo Rol Apoyo Operacional, ya que es en esta clasificación donde se centra la principal actividad; dentro de éste, es en el puesto de Oficial/a donde se encuentra una mayor representación de la plantilla, tanto femenina como masculina. Siendo la presencia femenina en los puestos de oficial de un 75% del total de la plantilla femenina y en el caso de los hombres del 92% de la plantilla masculina. Sería este puesto donde tendríamos que centrarnos en intentar aumentar la presencia femenina. A nivel global la presencia femenina en puestos/niveles de responsabilidad resulta inferior.

En la UTE Instalaciones Aeropuerto Norte, el 100% de la plantilla son hombres y la mayor parte de la plantilla se ubica en niveles vinculados a la realización de trabajos en el colectivo rol de apoyo operacional, que suponen la principal actividad de la empresa.

En la UTE Instalaciones Aeropuerto Este, el 100% de la plantilla son hombres. La mayor parte de la plantilla se ubica en niveles vinculados a la realización de trabajos en el colectivo rol de apoyo operacional, que suponen la principal actividad de la empresa. El mayor porcentaje de la plantilla se encuentra concretamente en el puesto de Oficial (88% del total de la plantilla).

En la UTE Invernal Barajas, Sólo hay presencia de mujeres en los roles de Soporte, puesto de auxiliar administrativo/a, con una presencia equilibrada entre mujeres y hombres (50%). No existe presencia de mujeres en los puestos de Apoyo Operacional.

En la UTE Jardinería Aeropuerto Bilbao, el 100% de la plantilla son hombres. El 100% de la plantilla se encuentra en el rol de Apoyo Operacional, concretamente en el puesto de Oficial.

En la UTE Sacyrtec, el 100% de la plantilla son hombres, la plantilla se ubica principalmente en niveles vinculados a la realización de trabajos en el colectivo rol de apoyo operacional, sólo el 5% pertenece a otros colectivos rol, como es el de Gerencia (Jefe Coex). El 71% de la plantilla se encuentra en el rol de Apoyo Operacional, concretamente en el puesto de Oficial, el puesto que se ocupa en segundo lugar es el de peón, perteneciente también al rol de Apoyo Operacional que supone un 14% de los contratos, seguido de los puestos de encargado y capataz, también en los roles de Apoyo Operacional, que suponen un 5% respectivamente.

En la UTE Tafalla II, el 100% de la plantilla son hombres. La plantilla se ubica principalmente en niveles vinculados a la realización de trabajos en el colectivo rol de apoyo operacional, que suponen la principal actividad de la empresa; sólo el 20% pertenece a otros colectivos rol, como es el de Gerencia (Jefe Coex) y el de Técnico/a (Jefe de Explotación).

En la UTE Tudela II, el rol con mayor presencia es el de Apoyo operacional, concretamente en el puesto de Oficial, que supone el 57% de las personas trabajadoras, seguido de los puestos de encargado, capataz y maquinista (con un 7% de presencia cada uno), en el nivel de Apoyo Operacional.

El nivel de Gerencia está representado únicamente por hombres (100%), el rol de técnico/a está también representado únicamente por hombres (100%), en el puesto de Jefe de Explotación. El rol de soporte, está únicamente representado por mujeres, en el puesto administrativo/a, suponiendo un 7% del total de la plantilla.

En cuanto a la **retribución**, forma parte del diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva, incluyendo sus resultados y el plan de actuación, conforme al RD 901/2020, calculada con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregadas por sexo, así como la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional.

La información del registro retributivo que se ha facilitado a la parte social incluye la retribución media calculada sobre la retribución media total, por sociedad y grupo profesional, así como el cálculo de la brecha salarial expresada como variación porcentual entre la retribución media de la mujer y la retribución media del hombre.

En cuanto al **ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, laboral y familiar** en la Empresa, se desprende que mientras los permisos nacimiento de hijo son disfrutados por la inmensa mayoría de la población masculina, las medidas de conciliación de mayor duración y repercusión salarial, principalmente las reducciones de jornada, son adoptadas, principalmente, por mujeres. De esta manera, siguen siendo las mujeres las que sacrifican horas de trabajo activo por el cuidado de familiares, lo que repercute en su carrera profesional.

Por lo tanto, se requiere seguir fomentando una actitud corresponsable para seguir avanzando en un modelo de sociedad de roles compartidos a través de jornadas específicas de sensibilización.

En Sacyr Conservación, el 31% de las licencias son disfrutadas por mujeres, que también son las únicas que se cogen reducción de jornada, el resto de licencias son permisos de maternidad y paternidad.

Aguas de Tudela II, la UTe Arenales; UTE Campo de Vuelo Norte, UTE Campo de Vuelo Sur; UTE Instalaciones Aeropuerto Norte, UTE Instalaciones Aeropuerto Este, UTE Invernal Barajas, UTE Sacyrtec y UTE Tafalla II: no se disfrutaron licencias o permisos de conciliación. En la UTE Arenales y UTE Jardinería Aeropuerto Bilbao, sólo se disfruta 1 licencia, y ésta es disfrutada por un hombre; en el caso de la UTE Jardinería Aeropuerto Bilbao es cierto que sólo hay hombres. Es la UTE Tudela II en la única sociedad en la que el 100% de las licencias son disfrutadas por mujeres.

En cuanto al **acoso sexual**, la Empresa tiene un fuerte compromiso para su erradicación, a través de la aplicación de su protocolo que, en los últimos años, está funcionando de forma óptima y detectando cualquier caso que pudiera existir, llevando a cabo una minuciosa investigación con el fin de aclarar los hechos y tomar las medidas correspondientes, todo ello dentro de la más absoluta confidencialidad.

En el año 2021 no se han presentado denuncias por acoso sexual ni en Sacyr Conservación ni en ninguna UTE, y no ha habido denuncias por razón de sexo en el grupo de empresas.

En el ámbito de **formación**, en Sacyr Conservación han sido los hombres los que ha recibido el mayor porcentaje de las horas totales de formación (superior al 80%). Esta formación mayoritariamente está prevista en el plan de formación que anualmente confecciona la Compañía, según las necesidades de la misma, y en el que se encuentran un gran número de acciones formativas: en habilidades esenciales para realizar las funciones de las personas trabajadoras, ampliación de capacidades, en prevención de riesgos e igualdad, entre otras. La formación recibida no ha sido repartida de la misma manera en todas las sociedades, por ejemplo, Aguas de Tudela II, UTE Campo de Vuelo Norte, UTE Instalaciones Aeropuerto Este y UTE Invernal Barajas, no recibieron formación durante el periodo analizado.

En las UTE Instalaciones Aeropuerto Norte, UTE Jardinería Aeropuerto Bilbao, UTE Sacyrtec, UTE Tafalla II y UTE Tudela II, el 100% de la formación recibida fue a hombres.

Mientras que en la UTE Campo Vuelo Sur, aunque la presencia femenina en plantilla supone un 6%, y el total de la formación de mujeres es de más de un 12%.

No obstante, se detecta que es necesario incrementar la oferta de formación técnica, especialmente a mujeres, ya que ésta es una forma de posibilitar el acceso a promociones y puestos de mayor responsabilidad.

En referencia a las **condiciones de trabajo**, se establecen siguiendo criterios objetivos sin ninguna diferenciación por sexo. La jornada está establecida en cómputo anual según el Convenio Colectivo de aplicación, con una distribución diaria a lo largo del año según el calendario que la Empresa publica de forma anual.

Se ha establecido una política de tiempo de trabajo y flexibilidad en las oficinas centrales con el fin de fomentar una mejor conciliación familiar y laboral, así se flexibiliza el horario de entrada y de salida.

#### **Auditoría retributiva:**

Se ha realizado una auditoría retributiva llevada a cabo por una consultora externa, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante RD 902/2020) por una consultora externa, acordándose realizar una nueva auditoría retributiva a los dos años de entrada en vigor del Plan de Igualdad.

En la misma se ha analizado información retributiva tanto cuantitativa como cualitativa de la totalidad de la plantilla desagregada por sexos y según la valoración de puestos establecida en la empresa

#### A) Valoración de puestos de trabajo:

En cuanto a la valoración de puesto de trabajo la empresa utiliza una clasificación basada en un sistema de Roles (Categoría-Rol) que permite agrupar distintos puestos considerando sus funciones y niveles de contribución. La clasificación profesional se referencia a los distintos niveles de desarrollo profesional existentes, y éstos a los distintos niveles de contribución reconocidos en cada categoría.

La Empresa ha realizado su propia valoración y clasificación con el objetivo de poder agrupar a las personas trabajadoras de sus distintas Unidades de Negocios, en función de los roles que desempeñan y el valor que suponen para la Empresa de conformidad con los criterios del RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Dicha clasificación se divide, en primer lugar, en 4 Colectivos “Colectivos Rol” en función de su grado de responsabilidad y funciones.

Posteriormente, la clasificación interna se disgrega en 16 “categorías rol” fundamentadas en función de los niveles de contribución y responsabilidad de cada puesto de trabajo en cada Unidad de Negocio.

Los criterios de encuadramiento de puestos y la medición del contenido de los puestos se ha realizado mediante el “Sistema Hay de Escalas y Perfiles” a través del cual se realiza una ponderación de puestos a través de 3 factores y 8 sub-factores.

- ❖ Competencia:
  - Técnica
  - Gerencial o Directiva
  - Relaciones humanas
- ❖ Solución de problemas:
  - Marco de los problemas
  - Exigencia de los problemas
- ❖ Responsabilidad:
  - Libertad para actuar
  - Magnitud
  - Impacto

Una vez realizada la auditoria laboral según la valoración de puestos anteriormente mencionada, la consultora externa ha obtenido las siguientes las conclusiones:

#### B) Conclusiones de la auditoria y plan de acción:

De todo lo anteriormente expuesto y una vez examinada el registro y la auditoria retributiva, se han llegado a las siguientes conclusiones:

- La plantilla de SACYR CONSERVACIÓN, S.A. se encuentra masculinizada en línea con lo que ocurre en el sector de actividad donde opera.

- El grueso de la plantilla se ubica en el departamento de explotación y operaciones.
- En línea con la distribución de la plantilla, los hombres copan los puestos de mayor responsabilidad.
- Las políticas retributivas en SACYR CONSERVACIÓN, S.A. son justas e igualitarias en términos generales, sin distinción por razón de género.
- Respecto a la retribución total, no se aprecian diferencias significativas en el cómputo general de la plantilla.
- Respecto al salario personal, éste concepto apenas guarda diferencias significativas entre categorías.
- Respecto a los complementos salariales, las mayores diferencias se dan en los complementos asociados a resultados y en especie.
- Respecto a los complementos en función de los resultados, las diferencias entre sexos vienen condicionadas fundamentalmente por el departamento en el que se ubica cada persona.
- Respecto a los complementos en función del trabajo realizado, y en concreto, respecto a las horas extras e incentivos, las diferencias entre grupos vienen condicionadas por i) Los proyectos en los que están inmersas las personas y ii) el número de personas que voluntariamente ha aceptado realizar las acciones que dan pie a estos complementos.
- Respecto a los complementos en especie o beneficios sociales, existen importantes diferencias debido a multitud de conceptos que componen esta retribución. Dentro de la retribución en especie, las diferencias debido a multitud de conceptos que componen esta retribución. Dentro de la retribución en especie, las diferencias están sujetas a los distintos conceptos recibidos en función de las condiciones personales de cada persona (seguro médico y seguro de vida) y de su concreto rol dentro de la organización. No se aprecian sesgos de género.
- Respecto a las percepciones extrasalariales, no se aprecian sesgos de género en tanto en cuanto compensan gastos y dietas.

A la vista de las conclusiones anteriores, se han establecido los objetivos, actuaciones, cronograma, seguimiento y responsables, que se concretan en las medidas del área de actuación “5.4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA” del presente Plan de Igualdad, para implementar el plan de acción de la auditoría retributiva.

### **3. PARTES FIRMANTES DEL PLAN DE IGUALDAD**

Suscriben y firman el presente III Plan de igualdad de grupo del área de SACYR SOCIAL las siguientes partes:

Por parte de la Empresa:

- M<sup>a</sup> del Carmen Domínguez Díaz
- Antonio Bravo Herrero
- Manuel Sanmartín Camacho
- Tamara María Pérez Gómez

Por la parte social:

- Elena Martínez Vidal (UGT FICA - Secretaría de Igualdad y Política Social)
- Natalia Galán Armero (Área de Mujeres CCOO del Hábitat)
- Juan Carlos Alonso Izquierdo (CCOO)
- José Antonio Valero Aguilar (UGT FICA)

#### **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

**Ámbito de aplicación:** El presente Plan de igualdad de grupo del área de SACYR CONSERVACIÓN extiende su aplicación y vincula a toda la plantilla adscrita a cualquiera de los centros de trabajo que las Empresas tengan o puedan tener en el ámbito de aplicación del convenio sectorial: construcción y sus correspondientes convenios colectivos estatales, autonómicos, provinciales y de centro de trabajo a nivel nacional.

La Comisión de Seguimiento podrá adaptar el presente Plan de igualdad de grupo a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los Convenios Colectivos aplicables, siempre con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida, en función de los efectos que se vayan apreciando en relación con la consecución de los objetivos del presente plan.

En ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente Plan de igualdad de grupo.

**Ámbito temporal y vigencia del Plan:** El presente Plan de igualdad tendrá vigencia de cuatro años desde su firma.

Seis meses antes de la fecha de término antes indicada, se iniciará la negociación de un nuevo plan, ajustándose a la evolución experimentada en la Empresa, sin perjuicio de que, anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la Comisión de Seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de la negociación y previo el acuerdo correspondiente.

#### **5. ÁREAS DE ACTUACIÓN**

##### **Objetivos generales del Plan de Igualdad**

El objetivo esencial y orientador de este Plan de Igualdad, como lo ha venido siendo en los anteriores Planes de Igualdad de la Empresa, es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del área de Conservación en Sacyr.

Este objetivo principal se materializa especialmente en el compromiso que se refleja en este Plan de Igualdad de promover una cultura empresarial que tenga en cuenta de manera transversal una perspectiva de género que permita asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, retribución y salud laboral, así como la promoción del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación. Apostando por alcanzar un entorno de trabajo para las personas trabajadoras de la empresa libre de discriminaciones por razón de sexo.

Partiendo de este principio rector, garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, los objetivos generales de este Plan de Igualdad son los siguientes:

- Aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades en las políticas desarrolladas por la empresa: de ingreso, formación y desarrollo profesional en todos los niveles.
- Seguir formando y sensibilizando a las personas trabajadoras del área de Conservación en Sacyr en materia de Igualdad.
- Actuar ante las desigualdades y desequilibrios en las condiciones laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- Disminuir el porcentaje de parcialidad que afecta mayoritariamente a las mujeres a lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad.
- Prevenir y actuar ante cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación por género.
- Facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Involucrar a toda la organización, Dirección de la Empresa, mandos intermedios y los trabajadores y trabajadoras del área de Social de Sacyr en el compromiso empresarial con la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Mejorar la distribución equilibrada de sexos en la Empresa especialmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa.

- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo.
- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género, asegurar unas mejoras en las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género en nuestra empresa y seguir apoyando la inserción y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género.
- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras incorporando en la política de prevención de riesgos laborales de la empresa la perspectiva de género.
- En materia retributiva garantizar lo establecido en el RD 902/2020 de 13 de octubre y demás normas que concordantes que lo desarrollen o sustituyan.
- Favorecer una cultura corporativa igualitaria, respecto a las comunicaciones, lenguaje e imágenes.

En cumplimiento de lo establecido en el art.46 de la LOI, el presente capítulo recoge, dentro de cada una de las siguientes áreas de actuación, los **objetivos y acciones específicos** que se han negociado, en función del resultado del Diagnóstico de Situación, de cara a reforzar la posición de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades hombre-mujer.

En cumplimiento de lo establecido en el art.46 de la LOI, el presente capítulo recoge, dentro de cada una de las siguientes áreas de actuación, los objetivos y acciones concretas que se han negociado, en función del resultado del Diagnóstico de Situación, de cara a reforzar la posición de la Empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

## 5.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

### 5.1.1. Objetivos

#### Selección y contratación:

1. Garantizar que las políticas de selección potencien la igualdad de trato y oportunidades, basándose en criterios objetivos sin estereotipos de género ni discriminaciones, eliminando la existencia de todo obstáculo a la contratación de las mujeres en la Empresa.
2. Llevar a cabo medidas necesarias dentro del ámbito de actuación de la Empresa para aumentar la presencia de la mujer en las nuevas incorporaciones por encima de la media del porcentaje de mujeres en el diagnóstico.
3. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, tratando de respetar el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación e intentando reducir la temporalidad y parcialidad en la contratación de mujeres.



**Promoción:**

1. Velar porque el criterio para promocionar sea el de la capacitación profesional de las personas candidatas del puesto a cubrir, fomentando la presencia del sexo femenino en los puestos de responsabilidad y en aquellos en los que se encuentra infrarrepresentada.
2. Llevar a cabo medidas necesarias dentro del ámbito de actuación de la Empresa para aumentar la presencia de la mujer en las promociones por encima de la media del porcentaje de mujeres en el diagnóstico.

**5.1.2. Medidas****Selección y contratación:**

1. Implantación de procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección establecido por la Empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/ de la candidato/a en relación con la funcionalidad del puesto, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.
2. Revisar las ofertas de selección con perspectiva de género, de forma que se asegure que se ajustan a las necesidades del puesto, eliminando aquellos requisitos que podrían impedir que se presenten mujeres a ese puesto. Los requisitos del puesto deben ser objetivos evitando sobre cualificaciones.
3. Realización de una guía de entrevistas con perspectiva de género a seguir en los procesos de selección, para eliminar de los procesos de selección preguntas sobre cuestiones personales como estado civil, fecha de matrimonio, número de hijos/as, etc., así como cualquier comentario discriminatorio.
4. La Empresa velará por 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.
5. Se revisará que, respecto a las ofertas de empleo, los canales de difusión posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres. Con especial relevancia con respecto a las ofertas de puestos más cualificados y contrato indefinido, con el objetivo de incrementar las candidaturas de mujeres.
6. Reforzar los contactos con centros educativos y universitarios para identificar el talento, haciendo hincapié en que el sector del tratamiento de residuos está abierto al colectivo femenino, actualmente menos representado. Realizar colaboraciones con centros de empleo o escuelas de negocio relevantes.
7. Inclusión en la publicación de vacantes de mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.
8. Promover que en las candidaturas para cubrir puestos de trabajo donde las mujeres tengan una representación superior al 20 % de los hombres, participen un 40 % de mujeres; y en los casos donde la representación de mujeres sea inferior al 20 % de los hombres, intentar alcanzar el 30 % de candidaturas femeninas.
9. Análisis, en el seno de la Comisión de Seguimiento, de los motivos en los casos en los que no haya un porcentaje suficiente de candidaturas femeninas a las vacantes,

o no se haya podido contar con candidatas para los procesos de selección y promoción.

10. Aplicación del criterio de preferencia de la mujer en puestos masculinizados; en procesos de cobertura de vacantes, a igualdad de méritos y capacidad para la funcionalidad del puesto.
11. Velar por que el equipo que ha realizado la selección de candidaturas participe en la elección de la persona a incorporar, respetando en todo caso la decisión consensuada entre negocio y el área de selección.
12. Promover una presencia equilibrada mujer- hombre en los equipos de reclutamiento y selección.
13. Seguimiento de las candidaturas a los puestos vacantes, tanto en selección como en promoción, y de las personas que finalmente se han incorporado, desagregadas por sexo y grupo profesional, que se trasladará a la comisión de igualdad para su estudio.

#### **Promoción:**

1. Impulsar programas para el desarrollo profesional de mujeres y acciones de visibilización de talento femenino.
2. Transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que éstos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos/as en un marco de igualdad de oportunidades.
3. En igualdad de condiciones de capacidad, idoneidad y mérito, tendrá preferencia para promocionar la persona del sexo menos representado en el puesto que se trate.
4. Adquirir el compromiso de llevar a cabo un plan de acción dentro del ámbito de actuación de la Empresa para aumentar la presencia de la mujer en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas, tomando como referencia el porcentaje de promociones en la Empresa del diagnóstico.
5. Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y avanzar hacia definiciones genéricas de las categorías o puestos a cubrir.
6. Velar por que el equipo que ha realizado la selección de las candidaturas participe en la elección de la persona a promocionar, respetando en todo caso la decisión consensuada entre negocio y el área de gestión de talento.
7. Velar porque la promoción de mujeres y hombres esté basada en su formación, conocimiento, experiencia y méritos. Para conseguir este objetivo, se procurará la participación de mujeres en las promociones convocadas.
8. Análisis, en el seno de la Comisión de Seguimiento, de las vacantes cuya participación femenina no alcance el 30% y detectar las barreras para la participación de las mujeres.
9. En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas, se justificará por razones objetivas el motivo por el que se ha descartado dicha candidatura.
10. Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no sean un impedimento para la promoción profesional.
11. Visibilizar el talento femenino que promociona a puestos directivos.

### 5.1.3. Indicadores

1. Muestreo del 10% o al menos 5 de las ofertas por empresa.
2. Análisis del 10% o al menos 3 de los procesos de selección y 3 de los procesos de promoción.
3. Canales de difusión de ofertas empleados. Nº de personas inscritas, análisis en el seno de la Comisión de Seguimiento de los obstáculos encontrados en los procesos de selección y promoción para que se inscriban las mujeres.
4. Nº de colaboraciones realizadas con centros educativos, universitarios y de empleo. Nº de mujeres candidatas e incorporadas por esta vía por empresa.
5. Nº de contrataciones y promociones desagregadas por sexo y puesto por empresa.
6. Nº de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo.
7. Nº de candidaturas que han sido seleccionados para formar parte de la vacante del proceso de selección y promoción desagregada por sexo y puesto por empresa, siempre que se incluya en la candidatura.
8. Nº de programas, tipo y acciones de visibilización realizadas.

5.1.4. **Plazo:** Las medidas del área de selección, contratación y promoción profesional, entrarán en vigor desde la firma del Plan de Igualdad, estableciéndose un plazo anual para la revisión de los indicadores de las mismas.

5.1.5. **Responsables y recursos:** Departamento de Gestión de Personas, la empresa se compromete a proveer de los recursos materiales y humanos necesarios para el cumplimiento de cada una de las medidas acordadas.

## 5.2. FORMACIÓN

### 5.2.1. Objetivos

1. Formar en igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización dirigida a la plantilla en general y especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo.
2. Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de la organización, posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

### 5.2.2. Medidas

1. Continuar realizando acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad y sesgos inconscientes a toda la plantilla, y en especial respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción, comunicación y

retribución con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.

2. Realizar una acción formativa sobre igualdad de género con carácter obligatorio para todo el personal trabajador, realizando actualizaciones cuando sea necesario.
  3. Garantizar que todos los empleados/as de la Empresa puedan participar, con independencia de que su contrato está suspendido, o reducida su jornada laboral, por cuidado de hijos/as o familiares, en la realización de cursos de formación. Para ello se comunicará la oferta formativa a las personas en situación de excedencia, adaptación o con reducción de jornada por motivos familiares.
  4. Facilitar que toda persona trabajadora pueda solicitar la realización de formación distinta a la establecida en el itinerario formativo predeterminado en su puesto de trabajo, siempre que esté incluida en el Plan de Formación de la Empresa.
  5. La formación interna presencial, a distancia o semipresencial, se impartirá dentro del horario laboral salvo circunstancias excepcionales que lo impidan. Se tendrá en cuenta la situación de las personas en jornada reducida para el cumplimiento de la medida.
  6. Proponer acciones formativas relacionadas con su puesto de trabajo a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión del contrato por excedencias o bajas de larga duración.
- 
7. Realizar formaciones en prevención del acoso sexual y por razón de sexo, específicas tanto para las personas encargadas de atender estas situaciones como para el resto de la plantilla, incluyendo a aquellos órganos internos responsables de tratar estos asuntos.
  8. Realizar acciones de sensibilización y/o formación en materia de violencia de género, tanto para las áreas responsables como para el resto de la plantilla.
  9. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos y actividades (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.
  10. Contar con programas de desarrollo femenino para impulsar la promoción de mujeres.
  11. Facilitar la participación de mujeres en programas de formación específica para desarrollo profesional en aquellos puestos en los que estén poco o nada representadas.
  12. Aplicación de programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.
  13. Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir puestos de responsabilidad.

### **5.2.3. Indicadores**

1. Nº de acciones formativas y de participantes, desagregados por sexo y puesto.
2. Nº de horas incluyendo: i) la modalidad (presencial y online); ii) contenido de las mismas y; iii) horario de las formaciones presenciales.

3. Nº de personas con contrato suspendido, excedencias, bajas de larga duración o con reducción de jornada y nº de ellas informadas. Nº de personas formadas. Nº de horas.
4. Nº de programas de desarrollo femenino realizado.
5. Nº de participantes en los programas de desarrollo profesional desagregado por sexos.
6. Revisar un muestreo de las formaciones teniendo en consideración la perspectiva de género incluido el lenguaje e imágenes.

**5.2.4. Plazo:** Las medidas del área de formación, entrarán en vigor desde la firma del Plan de Igualdad, estableciéndose un plazo anual para la revisión de los indicadores de las mismas.

**5.2.5. Responsables y recursos:** Departamento de Gestión de Personas, la empresa se compromete a proveer de los recursos materiales y humanos necesarios para el cumplimiento de cada una de las medidas acordadas.

### 5.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

#### **5.3.1. Objetivos**

1. Asegurar que no exista discriminación ni directa ni indirecta en la valoración de los puestos de trabajo.
2. Asegurar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor, sin sesgos de género.

#### **5.3.2. Medidas**

##### **Clasificación profesional:**

1. Revisar el modelo organizativo con perspectiva de género, de forma que la clasificación profesional atienda a agrupaciones de puestos de trabajo con igual valor para la Empresa.
2. Análisis de la descripción de los puestos y funciones, con la finalidad de utilizar términos neutros y garantizar la ausencia de discriminaciones directas e indirectas entre sexos.
3. Realizar una nueva valoración de puestos de trabajo a los dos años de vigencia del plan de igualdad acorde con la legislación vigente y con las recomendaciones y guías del Instituto de las Mujeres y el Ministerio de Trabajo.

##### **Retribución y auditoría salarial:**

1. Realizar un seguimiento para que las políticas de retribución se establezcan con independencia del sexo y estén basadas en criterios objetivos y en la valoración del puesto, analizando cada complemento y los criterios que determinan su cobro.
2. Realizar una nueva auditoría retributiva a los dos años de vigencia del plan con el fin de conocer el estado de la brecha salarial en la Empresa.
3. Análisis e informe de la auditoría retributiva y de sus principales conclusiones, que incluya una explicación de las diferencias encontradas, dentro de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. En caso de que se detecten diferencias sustanciales, objetivamente no justificables, la empresa informará de las mismas a la Comisión de Seguimiento, con el fin de que dichas diferencias sean analizadas y comprometiéndose la Empresa a activar las medidas correctoras que fuesen necesarias.
4. Hacer un seguimiento de la asignación de proyectos del personal profesional con cualificación para corregir desigualdades por sexo.
5. Incentivar que las mujeres opten por realizar las acciones que dan pie a percibir los incentivos o las horas extraordinarias

### 5.3.3. Indicadores

#### Clasificación profesional:

1. Informe de los criterios (factores y subfactores) sobre los que se realiza la clasificación profesional. **Plazo** 6 meses desde la firma del plan
2. Informe de la valoración de puestos de igual valor. **Plazo:** De 6 a 9 meses desde la firma del plan.
3. Informe anual del número de personas en función de la clasificación profesional en función de: dentro o fuera de convenio, y por tipo de complemento que cobran (bonus, variable, etc.) **Plazo:** un año.

#### Retribución y auditoría retributiva:

1. Registro retributivo anual para ver la posible evolución de las diferencias salariales. **Plazo:** a los dos años de la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
2. Auditoría retributiva completa según establece la legislación que requiere una evaluación y valoración de puestos de trabajo de igual valor, para lo cual podrá tener en consideración las recomendaciones en relación al procedimiento que pudiera publicar el Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad. **Plazo:** a los dos años de la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
3. Informe del plan de acción asociado a las conclusiones de la auditoría retributiva que perseguirá los objetivos de:

a. Velar porque el salario del personal de estructura se determine en función de la responsabilidad, así como de las aptitudes, habilidades, logros profesionales de cada trabajador/a. **Actuaciones:** Para ello se realizará un estudio de las políticas de retribución y seguimiento con el fin de que se apliquen con independencia del género y estén basadas en la valoración del puesto.

b. Velar porque las mejoras retributivas que se establezcan en las nuevas contrataciones, respeten el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualquier medida de conciliación. **Actuaciones:** Realizar un seguimiento en los casos de nuevas contrataciones con mejoras retributivas y promover propuestas de medidas para garantizar que se respeta el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

c. Fomentar una mayor presencia femenina en los puestos de mayor responsabilidad. **Actuaciones:** Realizar formaciones a mujeres encaminadas a alentarlas a optar por puestos de mayor responsabilidad; así como fomentar la promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad

**5.3.4. Plazo:** Durante la duración del Plan. Se acuerda una vigencia temporal de la auditoria retributiva de 2 años a partir de la firma del presente Plan, siendo acordado por las partes la realización de una nueva auditoría retributiva en el plazo acordado.

**Calendario: Plazos y fechas.**

- Seguimiento medidas: enero 2023 y semestralmente hasta finalización del plan de igualdad.
- Evaluación medidas: julio de 2023 y anualmente hasta finalización del plan de igualdad.
  - 1ª evaluación Julio 2023.
  - 2ª evaluación Julio 2024.
  - 3ª evaluación Julio 2025.
  - 4ª evaluación julio 2026.

**5.3.5. Responsables y recursos:** Departamento de Gestión de Personas, la empresa se compromete a proveer de los recursos materiales y humanos necesarios para el cumplimiento de cada una de las medidas acordadas.

**5.4. CONDICIONES DE TRABAJO, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS**

**5.4.1. Objetivos**

1. Garantizar un entorno y unas condiciones de trabajo igualitarias entre mujeres y hombres, sin discriminaciones directas o indirectas por sesgos de género y reducir la parcialidad y temporalidad especialmente de las mujeres.
2. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales, en la vigilancia de la salud y en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales a través de la correspondiente evaluación de PRL, siempre que sea necesario.
3. Velar por el cumplimiento de las normas de protección del embarazo y la lactancia natural.

#### 5.4.2. Medidas

1. Realización de una entrevista de salida a las personas que causan bajas voluntarias con el objetivo de conocer los motivos de la baja desagregada por sexo.
2. Análisis periódico de las condiciones de trabajo, para que se respete el principio de igualdad y no discriminación, incluyendo la política salarial.
3. Realizar y difundir unas recomendaciones para realización de reuniones eficaces y el uso correcto de las comunicaciones, favoreciendo el uso de medios telemáticos, duraciones de las reuniones, aprovechamiento de estas y evitar saturación en la emisión de comunicaciones.
4. Garantizar tallaje adecuado a todas las personas trabajadoras con independencia del sexo. La ropa de trabajo se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.
5. Revisar periódicamente y continuar aplicando el protocolo vigente en prevención de riesgos laborales para mujeres en situación de embarazo o lactancia natural.
6. Publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas y durante la lactancia. Promover su difusión a toda la plantilla.
7. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de Seguimiento.
8. Seguimiento de la siniestralidad y enfermedades profesionales desagregadas por sexo.
9. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre salud.
10. Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género, siempre que el mismo sea un condicionante de riesgo, en los protocolos a aplicar.
11. Incluir un apartado de Igualdad de oportunidades y no discriminación dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales.



12. En los centros que sea posible, se estudiará la viabilidad de habilitar un espacio y/o mobiliario adecuado para los preceptivos descansos de la plantilla y mujeres embarazadas, así como para el periodo de lactancia natural cuando se requiera.
13. Seguimiento de los contratos indefinidos y temporales y de las conversiones a indefinido.
14. Priorizar los aumentos de jornada especialmente de las mujeres, frente a la contratación externa y asegurar que las vacantes de aumento de jornada se difunden a toda la plantilla.
15. Fijar como objetivo la reducción de la parcialidad aumentando las jornadas completas de las mujeres en un 5%.

#### 5.4.3. Indicadores

1. Análisis entrevistas de salida.
2. Informe sobre el tipo de contratación por temporalidad y duración de la jornada, así como los tipos de jornadas a realizar, segregado por sexo y grupo profesional. Si fuera necesario, este desglose se realizaría por empresa y/o centros.
3. Indicadores desagregados por sexo de los KPIs de prevención de riesgos laborales (siniestralidad, bajas y riesgos psicosociales).
4. Indicador sobre número de solicitudes de habilitación de espacio y nº de realizados.
5. Resultados de la encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales.
6. Entrega de ropa de trabajo con patronaje femenino y masculino sin que responda a estereotipos de género.

**5.4.4. Plazo: Las medidas del área de Condiciones de Trabajo, Salud y Prevención de Riesgos, entrarán en vigor desde la firma del Plan de Igualdad, estableciéndose un plazo anual para la revisión de los indicadores de las mismas.**

**5.4.5. Responsables y recursos: PRL y Departamento de Gestión de Personas, la empresa se compromete a proveer de los recursos materiales y humanos necesarios para el cumplimiento de cada una de las medidas acordadas.**

### 5.5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

#### 5.5.1. Objetivos

1. Garantizar que toda la plantilla pueda ejercer sus derechos de conciliación con el fin de compatibilizar la vida laboral y familiar.
2. Sensibilizar en corresponsabilidad. Para ello, promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.
3. Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga una discriminación a las personas que los ejercen.

### 5.5.2. Medidas

1. Informar de los derechos de conciliación existentes, elaborar y difundir una guía que recoja los permisos y medidas de conciliación (especialmente por cuidado de menor o familiar) y cuál es el procedimiento de solicitud y aprobación de los mismos.
2. Velar por que los trabajadores y trabajadoras que ejerzan los derechos y permisos que se establecen en la legislación laboral, con el fin de conciliar su vida familiar y laboral, no se vean perjudicados en su desarrollo profesional.
3. Difundir la guía de conciliación a nivel de centro, llegando a todos los niveles posibles.
4. La Empresa realizará y promoverá campañas de corresponsabilidad como forma de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como puede ser con motivo del 23 de marzo, día nacional de la corresponsabilidad y conciliación.
5. Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral, salvo excepciones extraordinarias justificadas.
6. Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal y familiar de los empleados/as, y procurando evitar envíos de e-mails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral. Elaboración de un protocolo de desconexión digital.
7. Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, con el objetivo de cumplir las planificaciones previstas y así facilitar el poder disfrutar de las vacaciones y permisos en las fechas planificadas.
8. Realizar y difundir unas recomendaciones para la realización de reuniones eficaces, favoreciendo el uso de medios telemáticos, duraciones de las reuniones y aprovechamiento de éstas.
  
9. Como mejora a lo establecido legalmente en materia de reducción de jornada, los/as trabajadores/as pueden optar, al reducir su jornada de trabajo en el marco de lo establecido en el artículo 37.6 de ET, a fijar un porcentaje de reducción de jornada, calculado en cómputo anual de tal forma que no tenga que materializarse de forma diaria necesariamente, ni los viernes ni durante la jornada intensiva en los centros de trabajo donde la hubiese.
10. Con el objetivo de atender las responsabilidades familiares, así como de atraer y retener el mejor talento, se llevará a cabo un programa dentro de la política global corporativa "Flex Working" para poder trabajar fuera de la oficina de forma parcial en el domicilio habitual hasta un máximo de un 20% de la jornada laboral a tiempo completo y siempre de acuerdo con características y requisitos que en el mismo se establezcan (puestos de trabajo cuyas funciones no estén directamente relacionados con el centro físico de trabajo o que para el desempeño no sea crítica la presencia física; coincidencia del equipo, voluntario y reversible; duración, control y seguimiento; herramientas y medios; etc) y que permita su evaluación y seguimiento de la participación desagregada por sexo.

11. Dentro de la política global corporativa “Flex Working” y de acuerdo a lo que la misma establezca, se facilitará la flexibilidad de entrada y salida al trabajo en aquellos centros, puestos y áreas donde sea posible y viable por razones de organización o en atención a las necesidades de producción de los mismos.
12. Se garantiza que los incentivos y gratificaciones asociados a la prestación efectiva de trabajo, no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras.
13. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, de acuerdo con la normativa vigente.
14. Para los casos de atención a las necesidades de: i) familias monoparentales; ii) personas dependientes a su cargo hasta 2º grado, o; iii) de los progenitores en situaciones de custodia compartida por sentencia judicial de divorcio en los periodos de tenencia de los menores; se facilitarán: a) los periodos vacacionales y turnos, para hacer frente a las necesidades surgidas de esta situación así como; b) dar prioridad de movilidad geográfica si existiese vacante de su puesto; siempre que en todos los supuestos anteriores sea viable tanto a nivel organizativo como de producción del departamento o centro de trabajo, con la validación de su responsable directo y el área de gestión de personas.
15. Con relación a la lactancia, se mejora lo previsto legalmente según la política de conciliación interna y se permite la acumulación en jornadas completas, una vez finalizado el periodo de suspensión por nacimiento de menor, fijando el tiempo de acumulación en 14 días laborables, a disfrutar hasta que el menor o la menor cumpla la edad de 9 meses.
  
16. Establecer un permiso retribuido de 10 horas anuales para acompañar a descendientes de primer grado por consanguineidad menores de 16 años y ascendientes de primer grado por consanguineidad mayores de 70 años, ascendientes y descendientes con discapacidad hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad, a consultas médicas y/o tutorías, previo aviso de 48 horas siempre y cuando se justifique que no se pueda realizar fuera del horario laboral (Ejemplo: especialistas) y sólo por el tiempo mínimo indispensable, todo ello siempre y cuando los convenios colectivos de aplicación no iguallen o mejoren estas medidas y que se entenderán absorbidas por éstas.
17. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante, de manera consensuada con su responsable y el área de gestión de personas.
18. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; para los casos de técnicas de

reproducción asistida, se permitirá un permiso retribuido recuperable con un máximo de 18 horas al año y preaviso de 3 días de antelación.

19. Permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años: podrán disfrutar de permiso no retribuido por un período máximo de tres meses a contar desde la fecha de fallecimiento.
20. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente para la asistencia a clases por estudios reglados que tengan relación con el puesto de trabajo que desempeñe o para su desarrollo profesional en la organización y actividades que desarrolle la Empresa siempre que coincidan con el horario laboral. Y siempre que sea posible por razones organizativas y de producción y con la validación del Responsable y del área de gestión de personas. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
21. Realizar y difundir unas recomendaciones para realización de reuniones eficaces y el uso correcto de las comunicaciones, favoreciendo el uso de medios telemáticos, duraciones de las reuniones, aprovechamiento de estas y evitar saturación en la emisión de comunicaciones.
22. Realizar una campaña de difusión del permiso corresponsable de lactancia haciendo especial hincapié en la plantilla masculina.
23. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que recurrir a la reducción de la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.

### **5.5.3. Indicadores**

1. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos retribuidos y no retribuidos, suspensiones de contrato, adaptaciones o reducciones de jornada, y excedencias relacionadas con la conciliación.
2. En relación a las adaptaciones de jornadas, la Empresa informará del resultado de las mismas indicando, en su caso, los motivos de las denegaciones de forma agrupada.
3. Nº de trabajadores que han accedido a las medidas establecidas en la política de "Flex Working".
4. Nº trabajadores desagregados por sexo que solicitan y que hacen uso de las medidas de conciliación.

**5.5.4. Plazo:** Las medidas del área de corresponsabilidad para la conciliación, entrarán en vigor desde la firma del Plan de Igualdad, estableciéndose un plazo anual para la revisión de los indicadores de las mismas.

**5.5.5. Responsables y recursos:** Departamento de Gestión de Personas, la empresa se compromete a proveer de los recursos materiales y humanos necesarios para el cumplimiento de cada una de las medidas acordadas.

## 5.6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### 5.6.1. Objetivos

1. Incrementar el porcentaje mujeres en plantilla con respecto al diagnóstico.
2. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos y categorías profesionales de la Empresa, con el foco en los puestos donde la mujer esta infrarrepresentada, con especial atención a los puestos de responsabilidad en la plantilla, partiendo de los datos del diagnóstico inicial y procurando su mejora.
3. Seguimiento de la evolución de los puestos con infrarrepresentación femenina.

### 5.6.2. Medidas

1. Realizar acciones de compromiso social para disminuir la infrarrepresentación femenina y establecer alianzas estratégicas que ayuden a conseguirlo.
2. Visibilizar las oportunidades laborales en la Empresa para el colectivo femenino a través de entidades colaboradoras, con el objetivo de potenciar la atracción, promoción y retención del talento.
3. Llevar a cabo iniciativas que visibilicen modelos de referencia femeninos y difundir las entidades y redes de networking femenino.
4. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos masculinizados. Realizar acciones de compromiso social para romper la brecha de género existente en profesiones STEAM y visibilizar la mujer dentro de la Empresa a través de la intranet y RRSS.
5. Seguimiento de la presencia de mujeres en los puestos de Gerencia, Dirección y Jefaturas de Obra analizando los procesos de selección y promoción.
6. En los procesos de selección o promoción se intentará contar con al menos una persona del sexo infrarrepresentado en la terna final de candidaturas en los procesos de selección y promoción, en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina, en los casos en los que no se pueda, se explicarán las causas.
7. En igualdad de condiciones de capacidad, idoneidad y mérito, tendrá preferencia para incorporarse o promocionar la persona del sexo menos representado en el puesto que se trate.

8. En los procesos de selección o promoción de puestos de Gerencia, Dirección y Jefaturas de Obra donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se decida contratar o promocionar a un hombre, y se descarte la candidatura femenina, se indicará las razones por las que se ha optado por la candidatura masculina.
9. Seguimiento anual de la situación de la mujer en las distintas posiciones y puestos donde se encuentre en un 40% por debajo del hombre y, por lo tanto, existe infrarrepresentación femenina.
10. Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas, acudiendo a distintos centros, entidades u organismos.
11. Puesta en marcha de programas de gestión del talento e identificación de mujeres con potencial: Asegurar la participación de mujeres en estos programas. Priorizar aquellos departamentos donde exista una diferencia entre la presencia de mujeres y hombres. Realizar un seguimiento de la evolución de estos programas y de la participación de mujeres para observar la evolución de éstas (promoción).
12. Seguimiento de la distribución de hombres y mujeres según nivel jerárquico, grupo profesional, puesto y departamentos, por tipo de contrato y jornada.

### **5.6.3. Indicadores**

1. Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según nivel jerárquico, grupo profesional, por tipo de contrato y jornada.
2. Nº de participantes en cada uno de los programas de desarrollo de la Empresa.
3. Nº de colaboraciones establecidas.

**5.6.4. Plazo:** Las medidas del área de infrarrepresentación femenina, entrarán en vigor desde la firma del Plan de Igualdad, estableciéndose un plazo anual para la revisión de los indicadores de las mismas.

**5.6.5. Responsables y recursos:** Departamento de Gestión de Personas, la empresa se compromete a proveer de los recursos materiales y humanos necesarios para el cumplimiento de cada una de las medidas acordadas.

## **5.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

### **5.7.1. Objetivos**

1. Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género y asegurar que la plantilla conoce el canal de denuncia.
2. Garantizar la difusión, comunicación y la accesibilidad del protocolo para todas las personas que trabajan en la plantilla.

### **5.7.2. Medidas**

1. Constitución de un Grupo de Trabajo paritario contra el acoso sexual o por razón de sexo, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad.

Este grupo de trabajo estará compuesto por las personas que la propia Comisión de Seguimiento determine, en un número no superior a dos, tanto por la parte social como por la parte empresarial de acuerdo con los siguientes parámetros:

- i. El objeto y finalidad de este grupo de trabajo será la de recibir información por parte del comité de prevención del acoso del Grupo Sacyr (C.P.A) de cuantas acciones se realicen en la instrucción de cualquier expediente de acoso sexual o por razón de sexo, de conformidad con el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo de Grupo, de tal manera que los integrantes de este grupo de trabajo tendrán derecho a:
  - a. Ser informados sobre la presentación de cualquier denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en el momento en que la misma se presente. Para mantener el anonimato de las personas implicadas en las denuncias por esta clase de acoso, la identidad e intimidad de las mismas se salvaguardará mediante una codificación alfanumérica.
  - b. Ser informados de los trámites realizados por parte del C.P.A (órgano interno del Grupo Sacyr), incluidas las medidas cautelares que se pudiesen determinar.
  - c. Ser informados sobre el informe y conclusión del expediente, así como de las medidas adoptadas en su caso.
- ii. Las personas que integren este grupo de trabajo deberán guardar el deber de sigilo de cualquier información de la que sean conocedores en el seno de la misma, prohibiéndose expresamente la difusión, divulgación, publicación, etc., de cualquier dato o documento que les haya sido facilitado.
- iii. Este grupo de trabajo se reunirá a requerimiento por escrito, de cualquier de las dos partes, en un plazo de 72 horas desde la recepción del referido requerimiento, siempre y cuando se hubiera iniciado la tramitación de un expediente de protocolo de acoso sexual o por razón de sexo por parte de la empresa. No obstante, la empresa vendrá obligada a convocar a este grupo en un plazo no superior a 15 días desde la finalización de un expediente de acoso sexual o por razón de sexo. Al menos una vez durante la instrucción y al menos una vez finalizado.

2. Seguir informando sobre los canales de denuncia en los casos de acoso sexual y/ por razón de sexo, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se produzcan.
3. Realizar la publicación del protocolo en la página de intranet de la Empresa.
4. Inclusión del protocolo en plan de acogida para las nuevas incorporaciones, haciendo constancia de su entrega.
5. Distribución del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que integran la representación legal de los trabajadores.
6. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.
7. Reunión a los 6 meses de la firma del plan con la parte social con el objetivo de establecer vías para una mayor participación de la parte social en los protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

### **5.7.3. Indicadores**

1. Publicación del protocolo en la página web.
2. Comunicaciones realizadas al Grupo de Trabajo.
3. Distribución del protocolo a la RLT.
4. Comunicación de las campañas realizadas.

**5.7.4. Plazo: Las medidas del área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, entrarán en vigor desde la firma del Plan de Igualdad, estableciéndose un plazo anual para la revisión de los indicadores de las mismas.**

**5.7.5. Responsables y recursos: área de gestión de personas, la empresa se compromete a proveer de los recursos materiales y humanos necesarios para el cumplimiento de cada una de las medidas acordadas.**

## **5.8. COMUNICACIÓN**

### **5.8.1. Objetivos**

1. Informar, difundir y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **5.8.2. Medidas**

1. Potenciar las buenas prácticas de uso del lenguaje no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos como internos. Reforzando sobre todo al personal responsable que tengan equipos a cargo, con el objeto de concienciar sobre las buenas prácticas en relación con las comunicaciones directas con sus subordinados.



2. Participar en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
3. Realizar acciones específicas los días 8 de marzo.
4. Dar a conocer la existencia del plan y difundirlo en la Intranet.
5. Incluir en la intranet un canal de diversidad y conciliación en el que los empleados puedan tener acceso a noticias, documentos y otra información de interés en estas materias.
6. Entrega a las nuevas contrataciones de un plan de acogida (donde se entregue el Plan de igualdad, el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género).
7. Informar a las Empresas colaboradoras y proveedoras de la Empresa de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

### **5.8.3. Indicadores**

1. Nº campañas, acciones y eventos en las que se ha participado.
2. Nº personas alcance/nº visualizaciones de la guía de permisos.
3. Creación del canal de diversidad y conciliación
4. Nº de acciones de difusión de buenas prácticas/nº visualizaciones).
5. Nº personas que reciben la documentación del plan de acogida.

**5.8.4. Plazo:** Las medidas del área de comunicación, entrarán en vigor desde la firma del Plan de Igualdad, estableciéndose un plazo anual para la revisión de los indicadores de las mismas.

**5.8.5. Responsables y recursos:** área de gestión de personas y comunicación, la empresa se compromete a proveer de los recursos materiales y humanos necesarios para el cumplimiento de cada una de las medidas acordadas.

## **5.9. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

### **5.9.1. Objetivos**

1. Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en la normativa vigente.
2. Garantizar la comunicación y la accesibilidad de una guía para todas las personas que trabajan en la plantilla.
3. Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en la normativa vigente.

### **5.9.2. Medidas**

1. Garantizar los derechos que recoge la normativa vigente.

2. Realizar y editar una guía de protección y ayuda a las mujeres víctimas de violencia de género como parte del compromiso adquirido en el Plan de igualdad, en el que recojan los derechos reconocidos en la ley y las medidas de mejora acordadas en este plan. Adjuntar al Plan de igualdad la guía como anexo y realizar su difusión entre la plantilla, así como su publicación en la intranet.
3. La Empresa ofrecerá a la trabajadora víctima de violencia de género que hubiese optado por extinguir su contrato de trabajo un programa o taller para fomentar la empleabilidad de esta persona.
4. Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que decida suspender su relación laboral o trasladarse de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la Empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres, previa aprobación del menor de los tres presupuestos presentados por la trabajadora y se le abonará contra factura, con el límite de 1.500 € y en una sola ocasión.
5. La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género, por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar en ningún caso, las 20 sesiones totales, ni el precio de 55€ por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.
6. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.
7. La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.
8. Revisión de la modalidad contractual de la trabajadora víctima de violencia de género que contara con contrato de duración determinada o jornada parcial con el objetivo de mejorar su modalidad contractual para garantizar su mayor independencia siempre que las necesidades organizativas del servicio lo permitan.
9. Realizar una campaña de sensibilización y visibilización en la plantilla, especialmente el día internacional contra la violencia de género (25 de noviembre).
10. Realizar colaboraciones con entidades públicas o privadas especializadas en la atención de las mujeres víctimas de violencia de género y favorecer la inserción de mujeres vulnerables para su integración.

### **5.9.3. Indicadores**

1. Campañas realizadas.
2. Colaboraciones realizadas.

**5.9.4. Plazo: Las medidas del área de protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género y de violencia sexual, entrarán en vigor desde la firma del Plan de Igualdad, estableciéndose un plazo anual para la revisión de los indicadores de las mismas.**

- 5.9.5. **Responsables y recursos:** área de gestión de personas, la empresa se compromete a proveer de los recursos materiales y humanos necesarios para el cumplimiento de cada una de las medidas acordadas.

## 6. MEDIOS MATERIALES, ECONÓMICOS Y HUMANOS

La Empresa se compromete a dotar el presente Plan de los medios necesarios a través de las diferentes direcciones y departamentos responsables de su aplicación. Esto implicará que los responsables afectados por el mismo, realizarán una revisión anual junto con la Comisión de Seguimiento, para valorar que la dedicación y recursos asignados son los necesarios para dar cumplimiento al Plan.

## 7. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores, cronograma y presupuesto para su evaluación.

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

Como funciones de la Comisión de Seguimiento Igualdad, se establecen las siguientes:

- Establecer los diferentes indicadores y el cronograma del plan, así como revisión anual de los mismos, que deberá hacerse en la primera reunión de la Comisión.
- Analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de igualdad.
- Elaborar de manera anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- En el caso de que sea necesario, se encargará de hacer propuestas de posibles ajustes o revisiones del Plan.
- En el caso de que sea necesario, realizará la adaptación del presente Plan de igualdad a las exigencias territoriales u organizativas.

### 7.1. Composición:

La Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan queda constituida por:

Por parte de la Empresa:

- M<sup>a</sup> del Carmen Domínguez Díaz
- Antonio Bravo Herrero
- Manuel Sanmartín Camacho
- Tamara María Pérez Gómez

Por la parte social:

- Elena Martínez Vidal (UGT FICA - Secretaría de Igualdad y Política Social)
- Natalia Galán Armero (Área de Mujeres CCOO del Hábitat)
- Juan Carlos Alonso Izquierdo (CCOO).
- José Antonio Valero Aguilar (UGT FICA)

## **7.2. Calendario de reuniones:**

La Comisión de Seguimiento se reunirá con una periodicidad semestral con el fin de evaluar la consecución de los objetivos marcados y el cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Plan, de conformidad con los indicadores y plazos propuestos.

### **METOLOGÍA DE SEGUIMIENTO:**

A continuación, se determina la metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento:

**1º Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

**2º Informe de seguimiento.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá, tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

**3º Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión de Seguimiento y Evaluación se difundirá por los canales habitualmente utilizados por la entidad.

### **EVALUACIÓN DEL PLAN**

La evaluación permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del Plan de Igualdad ejecutadas, con un análisis crítico del proceso en su conjunto que permitirá valorar su adecuación así como identificación de las áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran modificación o diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la Comisión de Seguimiento, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar

la subcontratación externa que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Se realizará una evaluación intermedia a los dos años de la implantación, y una evaluación final, al finalizar la vigencia del plan.

El informe de evaluación se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración:

- Evaluación de resultados: nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias
- Evaluación de proceso: análisis de la adecuación de los recursos, métodos, herramientas empleadas, dificultades encontradas y soluciones adoptadas.
- Evaluación de impacto: valora los cambios que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad.

Igualmente, el informe de evaluación aunará información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Constituirá una base sólida para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones, etc...

Con la **evaluación** final se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la entidad.

La evaluación del plan permitirá:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en el ayuntamiento de acuerdo con el compromiso adquirido.
  
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

### METODOLOGÍA

A continuación, se detalla la metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución del Informe de Evaluación Final:

**1º Recogida y análisis de información.** Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y consecuente análisis de conclusiones obtenidas, listados de asistencia a cursos, participación en actividades obtenida, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que arrojan los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano sobre durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

**2º Informe de Evaluación.** Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

**3º Plan de mejora.** Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un II Plan de Igualdad

**4º Difusión y comunicación.** Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión de Seguimiento y Evaluación será difundido por los canales habitualmente establecidos.

## **8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN**

Si alguna norma de ámbito o rango superior, resolución de la Autoridad Laboral o Sentencia judicial firme, afectara al contenido del presente Plan de igualdad de grupo, provocando que, total o parcialmente, una o varias de sus disposiciones o estipulaciones fueran consideradas ilegales, o resultaran nulas, anulables, inválidas o contrarias a derecho por cualquier motivo, tal

situación no afectará a la validez del mismo en su conjunto. En estos supuestos, ambas partes se compromete a su adecuación, a la mayor brevedad posible.

En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o cualquier otra operación que provoque la modificación del estatus jurídico de la Empresa, que necesitarían de la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de igualdad, será necesario que las Partes se reúnan con el fin de determinar la necesidad de modificar las medidas establecidas en el presente Plan.

## **9. PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

En este contexto, las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente, sujetándose a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

### **CRONOGRAMA**

Áreas de actuación	Responsables	2023				2024				2025				2026			
		1º	2ºT	3º	4º	1º	2º	3º	4ºT	1º	2º	3º T	4ºT	1º	2º	3º	4º

		T		T	T	T	T	T	T	T	T			T	T	T	T
<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	Depto. Gestión de Personas	X				X				X				X			
<b>PROMOCIÓN</b>	Depto. Gestión de Personas	X				X				X				X			
<b>FORMACIÓN</b>	Depto. Gestión de Personas	X				X				X				X			
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES</b>	Depto. Gestión de Personas									X							
<b>AUDITORIAS RETRIBUTIVAS</b>	Depto. Gestión de Personas									X							
<b>CONDICIONES DE TRABAJO, SALUD Y PREVENCIÓN</b>	Deptos. PRL y Gestión de Personas	X				X				X				X			
<b>CORRESPONSABILIDAD</b>	Depto. Gestión de Personas	X				X				X				X			
<b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	Depto. Gestión de Personas	X				X				X				X			
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	Depto. Gestión de Personas	X				X				X				X			
<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>	Depto. Gestión de Personas	X				X				X				X			
<b>PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VVG</b>	Depto. Gestión de Personas	X				X				X				X			