



Grupo Ferrovial Servicios Medioambiente e Infraestructuras

PLAN DE IGUALDAD



**PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO
FERROVIAL SERVICIOS
(MEDIOAMBIENTE E
INFRAESTRUCTURAS)**





ESTRUCTURA Y CONFIGURACIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan de Igualdad se estructura y configura de la siguiente manera:

1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE GRUPO DE EMPRESAS.

2. INTRODUCCIÓN.

3. JUSTIFICACIÓN DE LA CONVENIENCIA DEL PLAN DE GRUPO DE EMPRESAS.

4. MARCO NORMATIVO Y LEGAL.

5. DEFINICIONES Y PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN.

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

7. INFORME DIAGNÓSTICO DE LAS EMPRESAS Y RESULTADO DE LAS AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS.

8. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN: GENERALES, ESPECÍFICOS, CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.

9. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA.

10. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

13. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.

DISPOSICIÓN FINAL. DEROGATORIA.

ANEXOS.

1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE GRUPO DE EMPRESAS.

El presente Plan de Igualdad se concierta y ha sido aprobado, de manera unánime, por las siguientes partes signatarias.

Parte Social:

Por Comisiones Obreras (CCOO), están representadas la Federación de Hábitat, Federación de Industria y Federación servicios a la ciudadanía, por las siguientes personas:

Dña. Pilar Expósito Cortés
Dña. Natalia Galán Armero
Dña. Raquel Hijosa Carracedo
D. Manuel Menéndez Sánchez
Dña. Ana Miñarro Imedio

Por UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), están representadas las Federaciones de Servicios Públicos (FeSP), Federación de Servicios (FESmC), y Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA) por las siguientes personas:

Dña. Rosario García Ramos.
D. Enrique Palomino Sánchez.
Dña. Esther González Lallana.
Dña. Elena Martínez Vidal.
Dña. Azahara Pérez del Reguero.
Dña. Nieves García Huelmo.
Dña. Maria Teresa Barba Muñoz.

Parte Empresarial:

D. Julio Gualda Suárez.
D. José Antonio Gallardo Cubero
D. Jesús Díaz Rodríguez
Dña. Cristina Clavero Herrera
D. Jorge Macho Muro
D. Macarena Oliván García.

Las partes que conciertan y suscriben el presente Plan de Igualdad se reconocen mutua y recíprocamente plena legitimación (en su más absoluta manifestación: inicial, plena y decisoria) para negociar, en la representación que cada uno ostenta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87 del Título III, Capítulo Primero, Sección 2ª, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en relación a lo establecido en el artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El presente plan de igualdad se configura como un Plan de Igualdad de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas (división servicios del grupo Ferrovial, Áreas de Medioambiente e Infraestructuras ferroviaria), con implantación y aplicación de ámbito estatal;

todo ello, en consideración a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual:

Artículo 87. Legitimación.

1. (...)

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

(...)

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.”

En el marco de los compromisos, diálogo social y relaciones existentes entre las partes signatarias del presente acuerdo y en cumplimiento de la normativa anteriormente reseñada, se ha negociado y acordado el presente Plan de Igualdad con los sindicatos más representativos a nivel estatal: Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

De igual manera, se hace constar a los efectos legales oportunos que ambos Sindicatos, CCOO y UGT, igualmente, son las únicas representaciones sindicales que en el ámbito de aplicación estatal del presente Plan de Igualdad cuentan con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, tal y como se acredita con los Certificados de representatividad emitidos por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que constan adjuntos en el acta final del proceso de negociación del Plan.

2. INTRODUCCIÓN.

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso, sin duda, un hito en la elaboración de políticas activas en materia de igualdad, a través de la específica previsión de elaboración de planes de igualdad encaminados a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, así como a combatir decidida y firmemente todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

En dicho contexto, las partes negociadoras del Presente Plan de Igualdad comparten el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y en la ocupación, considerando un valor fundamental la incorporación del talento femenino en la realidad de las empresas y, en concreto, abogan por la necesidad de sensibilización en políticas de integración real de la mujer, así como por la erradicación de cualquier obstáculo que pudiera existir y contravenga el principio de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

El crecimiento y desarrollo profesional debe ser valorado por las competencias, la cualificación, las habilidades, la experiencia y los conocimientos de las personas trabajadoras, sin importar el sexo de las mismas.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española (en adelante, "CE") que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva.

Por ello, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, de 22 de marzo (de aquí en adelante, "LOIEMH"), propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Asimismo, hay que destacar los continuos esfuerzos normativos llevados a cabo, tales como el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (de aquí en adelante "RD Ley 6/2019"), cuyo objetivo es eliminar toda discriminación directa e indirecta de las mujeres y, en definitiva, hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos proclamado en la LOIEMH.

Finalmente, las recientes publicaciones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, "RD 901/2020") y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (de aquí en adelante, "RD 902/2020") completan, de momento, el desarrollo de las políticas de igualdad de género en el ámbito de la empresa incluyendo aspectos procedimentales y metodológicos así como abriendo la posibilidad a la elaboración de planes de empresas de grupo.

El RD 901/2020 surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario recogido en el RD Ley 6/2019. Este último (i) amplió la obligación de aprobar planes de igualdad a todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras (sometido a un período transitorio), (ii) estableció importantes precisiones con respecto al contenido obligatorio del diagnóstico y

del plan de igualdad, (iii) programó la creación y regulación del Registro de Planes de Igualdad y (iv) previó el desarrollo reglamentario de determinadas materias.

Asimismo, el RD 902/2020 desarrolla reglamentariamente diversos aspectos regulados por el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (de aquí en adelante, "ET") con el objetivo de establecer un conjunto de disposiciones específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Toda la nueva regulación ha sido incorporada en el Presente Plan de Igualdad.

Por otra parte, cabe señalar que al igual que los planes precedentes, el presente Plan de Igualdad se inserta en el marco jurídico y los objetivos fijados por las Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre mujeres y hombres como principio universal, y sus actuaciones pretenden asegurar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en materia de igualdad de género, trabajo decente y garantía de la igualdad de oportunidades.

Tras los anteriores Planes de Igualdad de la organización, la misma realiza, nuevamente, un esfuerzo integral para intensificar y hacer efectiva la incorporación de la igualdad de género como uno de los principales objetivos palanca para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a aquellos.

A los efectos del presente Plan de Igualdad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 y 10 merecen una especial mención.



El ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos y como elementos integrados, inseparables y que marcan el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental.

Por su parte, el ODS 8 sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas, integra el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor; la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

Y el ODS 10 garantiza la igualdad de oportunidades y reduciendo la desigualdad causada por otros motivos.

A lo largo de estos años se ha desarrollado una intensa labor en la organización para la sensibilización y comunicación de los procedimientos y políticas en materia de igualdad y se ha

realizado una clara concienciación interna entre profesionales de la organización en lo referente al valor de la diversidad en la gestión de personas. Pero ello, no ha de resultar suficiente.

Por ello mismo, el presente Plan nace con la vocación de continuidad de aquellas medidas que han resultado importantes para la implantación y la consolidación de procedimientos y acciones que fomentan la igualdad de trato y oportunidades incluyendo las acciones de mejora que se han considerado oportunas, pero proponiendo e incorporando, a su vez, nuevas e innovadoras medidas que harán avanzar en estas cuestiones para continuar siendo pionero y ejemplo respecto a todo ello.

En concreto, el Plan contiene 120 medidas reales, concretas y con clara vocación de efectividad, en los siguientes aspectos: procesos de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo; el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; la infrarrepresentación femenina; salud laboral; retribuciones; sensibilización; lenguaje y comunicación; violencia de género; prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Ciertamente, nunca antes en España se había suscrito un Plan de Igualdad, en cuanto a la importancia cualitativa y cuantitativa de las medidas acordadas y contenidas en este Plan.

En definitiva, con el presente Plan de Igualdad las partes negociadoras del mismo se han propuesto de manera firme y decidida abordar las necesidades reales de la plantilla que forma parte de las diferentes empresas del Grupo con un alcance global, transversal e integral, a fin consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y de constituir un claro referente para el diseño, configuración e implementación de planes de igualdad no sólo en las organizaciones, entidades y empresas de su sector y actividades, sino también de otros sectores y actividades.

3. JUSTIFICACIÓN DE LA CONVENIENCIA DEL PLAN DE GRUPO DE EMPRESAS.

El artículo 6.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registros y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, prevé que las empresas que compongan un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello.

Las Partes Negociadoras del presente Plan de Igualdad, han determinado que, atendiendo a las características organizativas, productivas, de gestión de personal, etc., de las empresas vinculadas por razones organizativas del grupo Ferrovial Servicios resulta más conveniente disponer de un único plan de igualdad para todas las empresas.

La justificación para llevar a cabo la negociación de un plan de igualdad único viene dada precisamente por las circunstancias y configuración de la parte empresarial (actividades, servicios, sociedades, representación legal de los trabajadores, etc), en consideración, todo ello, a la nueva normativa aprobada. Además de ello, se pretende que todas las personas trabajadoras de la División de Servicios de Ferrovial dispongan de un plan de igualdad único, sólido y compacto, que garantice el derecho de la igualdad en el mismo marco normativo, pero a su vez, respetando y teniendo en cuenta, en todo caso, las diferencias y circunstancias específicas existentes entre las diferentes empresas, actividades, etc.

Por tanto, en virtud de la previsión normativa prevista en el artículo 6.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registros y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como las necesidades concretas de las empresas vinculadas por razones organizativas del grupo Ferrovial Servicios, se ha determinado la confección de un único plan de igualdad que resultará de aplicación a la empresas vinculadas por razones organizativas del grupo Ferrovial Servicios.

4. MARCO NORMATIVO Y LEGAL.

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por otra parte, su artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

De igual forma, el Artículo 35 de la Constitución Española establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas (ONU) en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

De manera más específica, cabe señalar que los pronunciamientos en el marco de la ONU para eliminar todas las formas de discriminación hacia la mujer vienen conformados por:

- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para la promoción de los derechos de la mujer documentando la realidad que viven las mujeres en todo el mundo, elaborando normas internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 1948, se establece por primera vez en la historia la igualdad entre sexos como un derecho fundamental, en su artículo primero *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*.
- Pacto internacional de derechos civiles y políticos aprobado el 16 de diciembre de 1966, cuya entrada en vigor fue el 23 de marzo de 1976, en este Pacto los Estados Partes se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos civiles y políticos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, establece en su Artículo 1. *“La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.”*

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, siendo ratificada por España en 1983. En esta Convención se definió “discriminación contra la mujer” como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio para la mujer...”.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), cuya función es vigilar la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer por los estados que la han suscrito.
- La Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- Agenda 2030 en materia de igualdad de género, trabajo decente y garantía de la igualdad de oportunidades (Y los Objetivos de Desarrollo Sostenible).

Por su parte, el mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución en 1919 donde la OIT proclamaba “*Todos los seres humanos con independencia de su raza, creencia o sexo tienen derecho a disfrutar de su progreso material y su desarrollo espiritual dentro de la libertad y la dignidad...*”.

Los cuatro Convenios clave de la OIT son:

- El Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951).
- El Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958).
- El Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- El Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000).

El mandato de la OIT respecto de la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo:

- La Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009.
- La Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004.

En su decisión de marzo de 2005, el Consejo de Administración encomendó incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado.

En efecto, la Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, y promueve la igualdad entre hombres y mujeres [artículo 2 y artículo 3, apartado

3, del Tratado de la Unión Europea (TUE)]. Estos objetivos también están consagrados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a través de todas sus acciones (este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género»). La Unión y los Estados miembros se comprometieron, en la Declaración n.º 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa, a *“combatir la violencia doméstica en todas sus formas [...] [,] prevenir y castigar estos actos delictivos y [...] prestar apoyo y protección a las víctimas”*.

Dentro de la Unión Europea, el Tratado de Ámsterdam ratificado por la Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre, establece que la Unión Europea tendrá como misión *“promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y todos los programas”*. Contiene 4 artículos que son la base de la actuación de la Unión Europea por la igualdad de género (arts. 2, 3, 13 y 141). Desde la entrada en vigor de este tratado la igualdad entre hombres y mujeres es considerada como un principio fundamental y un objetivo a cumplir tanto por la Unión como por todos sus estados miembros.

En diciembre de 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión.

El 5 de marzo de 2010, la Comisión aprobó la Carta de la Mujer para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo.

En diciembre de 2015, la Comisión publicó el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, para dar continuidad y seguimiento a su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

El Compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios siguientes:

- Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica;
- Reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres;
- Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- Lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas;
- Promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

El 12 de mayo de 2009 el Comité de Ministros del Consejo de Europa proclamó la llamada Declaración de Madrid con el título «Convirtiendo la igualdad de género en una realidad». En dicha declaración el Comité de Ministros del Consejo de Europa manifestaba que «la igualdad de género es parte integrante de los derechos humanos y es un requisito fundamental de la democracia»; reconocía que «el estatus legal de las mujeres ha mejorado con el tiempo, pero, pasados veinte años desde la Declaración sobre la igualdad de mujeres y hombres (Consejo de Europa, 1988), todavía es un reto para los Estados miembros salvar la distancia entre la igualdad legal y la real», y reafirmaba que «una auténtica democracia debe aprovechar las competencias, habilidades y creatividad de las mujeres y de los hombres para construir una sociedad con mayor calidad de vida para todas las personas y que respete los principios en que se funda el Consejo de Europa».

Por su parte, y ya en lo relativo al Derecho interno, el 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, establece en su artículo 4.2 c) que, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 4.2.e) del citado texto normativo, establece como derecho de los trabajadores *“el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.”*

Igualmente, en el Estatuto de los Trabajadores se recoge la prohibición de los preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos y decisiones unilaterales del empresario que contengan disposiciones discriminatorias en las condiciones de trabajo, en consideración a la condición u orientación sexual (Artículo 17 apartados 1º y 4º y 5º del Estatuto de los Trabajadores).

Asimismo, existen una serie de artículos a lo largo del Estatuto de los Trabajadores que recogen de manera transversal la igualdad entre mujeres y hombres.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

Dicha Ley, a su vez, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La LOIMH define los planes de igualdad en las empresas como un *“conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo; los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”* (artículo 46).

Dicha definición se vincula con el principio de igualdad de la LOIMH (artículo 45.1), cuando al regular la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y que es con esta finalidad con la que se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación.

El artículo 11.2 de la LOIMH establece, por otra parte, que las empresas, en los términos establecidos en dicha Ley, pueden adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, medidas que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en caso.

Asimismo, hay que destacar, como se ha expuesto anteriormente, los continuos esfuerzos normativos llevados a cabo, tales como el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación cuyo objetivo es eliminar toda discriminación directa e indirecta de las mujeres y, en definitiva, hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos proclamado en la LOIEMH.

Finalmente, el desarrollo reglamentario aprobado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (de aquí en adelante, "RD 902/2020") completan, de momento, el desarrollo de las políticas de igualdad de género en el ámbito laboral.

El presente Plan de Igualdad, consiguientemente, se enmarca en dicho contexto normativo, dando perfecto cumplimiento al mismo.

5. DEFINICIONES Y PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN.

En presente Plan de Igualdad se utilizan diferentes términos y conceptos definidos conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con el resto de normativa vigente. Igualmente, el Plan de Igualdad, se inspira y tiene como ejes vertebradores del mismo los principios rectores contenidos en la referida Ley de Igualdad:

1. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

2. Principio de prohibición de situaciones de Discriminación directa por razón de sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

3. Principio de prohibición de situaciones de Discriminación indirecta por razón de sexo.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

4. Principio de prohibición del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

5. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

6. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

7. Principio de transparencia retributiva.

Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios

8. Principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

9. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Conjunto de políticas, medidas o iniciativas orientadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

10. Corresponsabilidad.

En relación con la conciliación, concepto con el que se define el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres.

11. Salud laboral con perspectiva de género.

Análisis, estudio y evaluación de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

12. Principio de rechazo y repulsa a la violencia de Género.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

La violencia de género también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad.

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

6.1. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente Plan de Igualdad resulta de aplicación y vincula a toda la plantilla adscrita a cualquiera de los centros y/o lugares de trabajo de las empresas que conforman la División de Servicios de Ferroviario (Áreas de Medioambiente e Infraestructuras), y en concreto a las siguientes sociedades:

FERROVIAL SERVICIOS	
ÁREA DE MEDIOAMBIENTE	ÁREA DE INFRAESTRUCTURAS
CESPA S.A. CIF A82741067	FERROVIAL SERVICIOS S.A. A80241789
CESPA GESTION DE RESIDUOS, S.A. (CESPA G.R. S.A.) CIF A59202861	FERROSER SERV. AUXILIARES, S.A. A28672038
CESPA SERV. URBANOS MURCIA, SA CIF A73698557	FERROSER INFRAESTRUCTURAS CIF A28423853
INGENIERIA AMBIENTAL GRANADINA, S.A. (INAGRA S.A.) A18051425	MAVIVA SA CIF A36783504
GESTION MEDIOAMBIENTAL DE TOLEDO, S.A. (GESMAT S.A.) CIF A45497111	ALSERVI, S.L. CIF B36681930
CESPA GESTION Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS, S.A. (CESPA G.T.R. S.A.) CIF A28358323	FERRONATS AIR TRAF.SERVICES, S.A. CIF A86164894
RESIDUS DEL MARESME SL CIF B66779489	AUTOVIA ARAGON SOCIEDAD CONCESIONARIA, S.A. CIF A85251668
BIOTRAN GEST. RESIDUOS SL CIF B47411905	
ECOPARC DE CAN MATA, S.L. CIF B65089237	

Este Plan resultará igualmente de aplicación, salvo que cuenten con su propio Plan de Igualdad, a las empresas (presentes o futuras) participadas y/o filiales de las empresas indicadas anteriormente que pudieran incorporarse al Grupo, en cualquier modalidad mercantil o societaria (constitución, adquisición, segregación, escisión, compra, fusión, etc.) previo acuerdo con la representación legitimada para la firma y suscripción de un plan de igualdad y la elaboración del diagnóstico de la situación de la empresa que se incorpora al plan de Grupo que se analice dentro de la Comisión de Seguimiento, en los ámbitos de aplicación referidos, y respecto de aquellas UNIONES TEMPORALES DE EMPRESAS (UTE'S), presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar, escindir, o segregar durante el ámbito temporal del mencionado Plan; siempre que detenten u ostenten la titularidad de la mayoría del capital o participación social de la entidad jurídica de que se trate, y/o asuman la total o mayoritaria gestión de la misma.

La Comisión Seguimiento de Igualdad podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a los cambios legislativos y/o normativos que pudieran producirse, así como 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. Estas

modificaciones irán siempre encaminadas a conseguir los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de CUATRO AÑOS (4), desde la firma del mismo.

Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad con TRES meses de antelación a la finalización de la vigencia del presente Plan, sin perjuicio que se considerará prorrogado el presente Plan hasta que se firme el siguiente, siempre salvo acuerdo en sentido contrario y en todo caso respetando la legislación en la materia.

5.2. ÁMBITO TEMPORAL.

La vigencia o ámbito temporal del presente plan será de CUATRO AÑOS (4 años) desde el momento de su firma.

Con una antelación de 3 meses antes de la finalización de la vigencia inicial del Plan, las partes procederán a la constitución de la mesa de negociación de un nuevo Plan de Igualdad que le sustituya. El cual, deberá estar negociado, aprobado y realizada su solicitud de registro en el plazo máximo previsto en la normativa vigente en cada momento. Durante dicho proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, ambas partes acuerdan la prórroga del presente Plan de Igualdad.

7. INFORME DIAGNÓSTICO DE LAS EMPRESAS Y RESULTADO DE LAS AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS.

Con carácter previo a la negociación del presente Plan, se ha realizado y negociado entre las partes firmantes del Plan, un diagnóstico de situación, individualizado por y para cada una de las empresas que conforman el Grupo, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos que ha permitido obtener la información precisa para conocer la realidad de la plantilla de cada una de las empresas, detectar necesidades, diseñar y establecer medidas que adoptar, así como definir objetivos de mejora.

Igualmente, a través del informe diagnóstico se ha podido obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables previstas en el presente Plan de Igualdad, así como la prioridad de su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El diagnóstico (realizado de manera completa y global), a través de la toma y recogida de datos, identifica y estima la magnitud, a través de numerosos indicadores cuantitativos y cualitativos, posibles situaciones de diferencia, desventaja, dificultades y obstáculos que puedan eventualmente producirse en las empresas del grupo para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Para la realización de los diagnósticos de cada una de las empresas se han tenido en cuenta los datos e información relativos a: 1) los puestos de trabajo de cada empresa, 2) todos los centros de trabajo de la empresa en los términos previstos en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, que define el centro de trabajo como la unidad productiva con organización específica, que está dada de alta como tal ante la autoridad laboral, y 3) los lugares de prestación de servicios, plasmando toda la información obrante en las herramientas informáticas y bases de datos obrante en el departamento de gestión de recursos humanos así como en el expediente de los trabajadores con todo su contenido (contratos, nóminas, cartas de subrogación, etc.), 4) actividades de la empresa y 5) convenios colectivos que resultan de aplicación a la empresa.

Asimismo, los informes diagnósticos se estructuran siguiendo los requisitos normativos y el contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres con la redacción dada por el Real Decreto – ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como 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 convenio y acuerdos colectivos de trabajo.

Se adjunta como **Documento Anexo Número 1** el informe diagnóstico realizado respecto de cada una de las mercantiles a las que les resulta de aplicación el presente Plan de Igualdad.

Por otra parte, el diagnóstico incluye, según lo establecido en el art. 28.2 del ET y el RD 902/2020, la auditoría salarial o retributiva entre mujeres y hombres.

Por razones de confidencialidad y debido sigilo profesional frente a terceros, se excluirá de su publicación junto con el resto del Plan de Igualdad los datos concretos relativos a las auditorías retributivas, más allá de contener referencias medias, medianas y/o porcentuales, sin perjuicio de encontrarse validado por la Comisión Negociadora y en todo momento a disposición de la propia Comisión Negociadora, de los representantes de las personas trabajadoras y de las propias personas trabajadoras en los términos legalmente establecidos.

Sin perjuicio de ello, no obstante, en los diagnósticos se incluye el informe de los resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres realizado a cada una de las empresas a las que les resulta de aplicación el presente Plan de Igualdad.



8. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN: GENERALES, ESPECÍFICOS, CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.

8.1 Objetivos generales.

El objetivo principal que vertebra el presente Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombre dentro de la organización.

A partir del dicho principio, los objetivos generales del presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- Garantizar y aplicar el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres en todas las políticas, procedimientos y acciones desarrolladas en la organización.
- Mejorar la presencia equilibrada de géneros facilitando el acceso al empleo y su promoción en igualdad de condiciones, para promover la carrera profesional acorde a las políticas de la empresa, especialmente en el caso del género que se encuentre menos representado.
- Promover la eliminación de las desigualdades para evitar que existan desequilibrios entre hombres y mujeres.
- Fomentar la Información, formación y sensibilización sobre igualdad de trato y de oportunidades.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa y trasladarla a todas las Áreas y Departamentos de la misma.
- Potenciar el compromiso de responsabilidad corporativa asumido por las sociedades a las que aplica este plan y que es el compromiso asumido por todas las sociedades que se constituyen el Grupo.
- Prevenir y combatir la discriminación indirecta y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo.
- Fomentar la mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores promoviendo medidas de conciliación que permitan construir una cultura de flexibilidad favorecedora de un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral atendiendo a las demandas de la plantilla y de las comunidades en las que la sociedad opera.
- Aplicación de un lenguaje e imágenes no sexistas, en las políticas de comunicación, información, acceso al empleo y la formación, tanto dentro como fuera de la empresa.
- Promover la sensibilización tanto en foros internos como externos para contribuir a la erradicación de cualquier tipo de violencia de género, favoreciendo la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Prevenir y actuar en situaciones de acoso por razón de sexo y acoso sexual.

8.2 Objetivos específicos del Plan de Igualdad.

Con el fin de seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se establecen, de manera estructurada, los objetivos específicos y áreas de actuación para cada una de las materias que se indican a continuación.

8.2.1 Áreas de actuación.

Las medidas que se establecen en el presente plan son establecidas atendiendo a las siguientes áreas de actuación específicas que se enumeran a continuación:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación Profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Condiciones de Trabajo.
- Infrarrepresentación.
- Corresponsabilidad.
- Salud laboral.
- Retribución.
- Sensibilización, lenguaje y comunicación.
- Violencia de género.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En este apartado, se definen los objetivos a conseguir en cada una de las áreas de actuación.

8.2.2 Objetivos específicos inspiradores del Plan.

8.2.2.1. Proceso de selección, contratación, clasificación profesional y condiciones de trabajo.

Posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, garantizando que los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

8.2.2.2. Formación.

Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas dirigidas a la plantilla con el objetivo de velar por igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

6.2.2.3 Promoción.

Implantar los procesos internos que permitan el desarrollo profesional tanto de hombres como de mujeres, favoreciendo la promoción en igualdad de condiciones, para promover la carrera profesional acorde a las políticas de la empresa, especialmente en el caso del género que se encuentre menos representado.

8.2.2.4 Infrarrepresentación.

Favorecer una presencia equilibrada de sexo y facilitar la incorporación de mujeres en aquellas áreas, aquellos colectivos y aquellos puestos donde exista infrarrepresentación femenina.

8.2.2.5 Corresponsabilidad.

Promoción de acciones que favorezcan la corresponsabilidad de toda la plantilla en su vida personal y familiar, fomentando la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

8.2.2.6 Salud laboral:

Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

8.2.2.7 Retribución:

Garantizar la aplicación de criterios de equidad interna y externa en el establecimiento de las políticas retributivas con el objetivo de disminuir la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo, así como eliminar cualquier discriminación por razón de género en la aplicación de las mismas.

8.2.2.8 Sensibilización y comunicación:

La comunicación es una herramienta básica para concienciar y poner en conocimiento de la organización todo lo relativo al presente Plan de Igualdad, tanto desde el punto de vista meramente informativo como desde el punto de vista de transformación de la cultura organizativa.

8.2.2.9 Violencia de género:

Conforme a la Ley Orgánica 1/2004, de protección integral contra la violencia de género, éste no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respecto y capacidad de decisión.

8.2.2.10 Prevención del acoso sexual por razón de sexo:

Prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso, entendiendo tanto acoso laboral, como acoso sexual o por razón de género, aplicando todos los procedimientos vinculados a esta cuestión, así como potenciar el uso de los canales a disposición de la plantilla para la denuncia de estas situaciones si fuera el caso.

8.2 Definición de los objetivos específicos, cualitativos y cuantitativos, del Plan de Igualdad.

En el siguiente apartado sobre las medidas concretas del presente Plan de Igualdad, se establece de manera concreta y pormenorizada la definición de los objetivos específicos, cualitativos y cuantitativos (alcance/colectivo, etc.) en cada uno de ellos.

Para la definición y fijación de estos objetivos específicos, cualitativos y cuantitativos, se han tenido en cuenta las conclusiones del resultado del diagnóstico de situación elaborado y aprobado, con carácter previo, por las partes negociadoras.

A su vez, cabe señalar que respecto a cada objetivo se han establecido indicadores de seguimiento que serán utilizados por la Comisión de Evaluación y Seguimiento a los efectos de comprobar la correcta aplicación del plan. Dichos indicadores habrán de facilitarse respecto a cada empresa del Grupo, salvo que se trate de medidas y objetivos aplicables de manera conjunta, integrada y homogénea en dicho Grupo.

9. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA.

Proceso de selección y contratación.

Objetivo específico 1: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan y garanticen el principio de igualdad de trato y oportunidades basado en criterios objetivos y transparentes, sin discriminaciones directas o indirectas.

Medida 1	Elaboración de un manual de selección para encargadas y encargados "Como atraer y seleccionar talento desde la meritocracia y sin sesgos de género".
Objetivos	Para Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades al personal de encargados y encargadas que interviene en los procesos de selección y contratación de la empresa.
Descripción	Diseño, elaboración y difusión entre el colectivo de encargadas y encargados de una guía que establezca cómo llevar a cabo una toma de decisiones -en el contexto de los procesos de selección y promoción- basada en criterios objetivos y transparentes en relación con el puesto de trabajo a ocupar, haciéndoles conscientes de posibles sesgos de género y aportándoles herramientas para evitarlos.
Indicadores	Lanzamiento de la guía básica. Número de encargados y encargadas que han recibido la guía de cada empresa y centro.
Colectivo/Alcance	Colectivo de encargados y encargadas que interviene en los procesos de selección y contratación de la empresa.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre 2022.
Responsable Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal /Comunicación interna.
Prioridad	Alta

Medida 2	Revisión, control y seguimiento del contenido de las ofertas de trabajo.
Objetivos	Garantizar que la descripción de las ofertas de empleo recoge los requisitos realmente necesarios para el desempeño de la posición, evitando cualquier tipo de estereotipo que impida la igualdad de oportunidades (como puede ser la utilización de lenguaje e imágenes sexista.) Evitar que existan discriminaciones directas o indirectas en todas las fases del reclutamiento.

Descripción	La Comisión de igualdad elegirá una muestra para hacer la Revisión de toda la nomenclatura, así como el lenguaje e imágenes utilizado en las ofertas de empleo de la Bolsa de Trabajo Nacional de la empresa. Atendiendo a un uso no sexista del lenguaje e imágenes, así como para que el contenido de la oferta de empleo se ajuste a los requisitos del puesto, de forma que no puedan dar lugar a asumir que se trata de una oferta dirigida a un sexo u otro.
Indicadores	Muestra aleatoria de puestos de al menos 10 procesos y hasta el 10% publicados en los diferentes canales de empleo de cada una de las sociedades y de distintos puestos de trabajo.
Colectivo/Alcance	Personal con responsabilidad en la selección de personal.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal
Prioridad	Alta.

Medida 3	Aplicar, de manera efectiva, el principio de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación, entre mujeres y hombres en todos los procesos de selección (recruitment) y en todas las fases del proceso (ya sean estas fases principales o accesorias). Incluyendo fases previas de selección, cribado o preselección basadas en algoritmos de aplicaciones, plataformas y entornos digitales.
Objetivos	Se debe garantizar que durante los procesos de selección (y en todas sus fases) no existan situaciones que puedan dar lugar, directa o indirectamente, a un trato discriminatorio o desigual por razón de sexo. La Comisión de Igualdad elegirá un muestreo de los recruitment realizados tanto principales como accesorias en las distintas empresas y centros para su revisión anual.
Descripción	La presente medida está dirigida a garantizar que en los procesos de selección (recruitment) y durante todas sus fases (tanto las principales, como las accesorias o secundarias) que se aplica de manera efectiva el principio de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación.
Indicadores	Número de revisiones realizadas anualmente aleatorias sobre muestreos aleatorios.
Colectivo/Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Revisión interna anual para la comprobación de un muestreo de anuncios de selección.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Prioridad	Alta.

Medida 4	Exigir a todos los proveedores de selección con los que trabaja la compañía el mismo compromiso con la igualdad de oportunidades y no discriminación en aquellos proyectos para los que colabore con la organización.
Objetivos	Establecer el compromiso de igualdad de oportunidades y de no discriminación entre mujeres y hombres con los proveedores de la compañía.
Descripción	Inclusión del principio de igualdad de oportunidades en procesos de homologación de proveedores de la compañía, priorizando que los pliegos de contratación recojan que las empresas proveedoras y contratadas tengan desarrollado el plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Es decir, que dicho compromiso se integre como necesario para la aceptación de la condición de proveedores de la compañía. Realizar un muestreo de los proveedores aceptados.
Indicadores	Nº de Proveedores homologados que acepten este compromiso y cláusulas recogidas en el acuerdo de colaboración que recojan el mismo. Informe del muestreo realizado
Colectivo/Alcance	Empresas proveedoras.
Seguimiento	Anual a partir del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022.

Responsable Recursos /	Dirección de RRHH – Dpto. Selección de Personal/Compras.
Prioridad	Media.

Medida 5	Elaboración de un guion para la realización de cada proceso de selección que garantice que todas las interacciones entre cualquier persona de la compañía que interviene en el proceso de selección y las diferentes personas que presentan su candidatura a las vacantes difundidas se rigen por estrictos principios de igualdad de oportunidades; garantizando que inexcusablemente y bajo ningún concepto se realicen -directa o indirectamente- preguntas, atinentes a la vida personal y/o familiar.
Objetivos	Garantizar que durante las entrevistas en los procesos de selección no existan situaciones que puedan dar lugar discriminación o trato desigual basado por motivos personales y/o familiares.
Descripción	Establecimiento de un guion indicaciones, pautas, directrices y recomendaciones expresas y claras con la finalidad de que durante el desarrollo del proceso de selección se realicen, única y exclusivamente, preguntas que tengan relación con el puesto de trabajo y en ningún caso se hagan preguntas atinentes circunstancias personales y/o familiares de la persona candidata. Establecimiento de pautas y directrices que, mediante su plasmación en un guion estructurado que seguir durante las entrevistas asociadas a los procesos de selección, garanticen que todas las preguntas realizadas son relevantes para la posición a ocupar y que en ningún caso se realizan preguntas -de forma directa o indirecta- sobre ningún elemento que pueda ser discriminatorio (vida personal, familiar, etc.), que dará lugar a la elaboración de una guía para realizar las entrevistas que se difundirá a todas las personas implicadas en procesos de selección y contratación.
Indicadores	Presentación de una guía para la elaboración de los 'guiones de entrevistas asociados a entrevistas de selección'. Nº de personas encargadas de los procesos de selección y contratación que la han recibido Y Revisión aleatoria de los guiones elaborados para los diferentes procesos.
Colectivo/Alcance	Departamento de selección de personal.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH – Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Media.

Medida 6	Elaboración de una guía para los managers sobre cómo definir una 'descripción del puesto de trabajo'.
Objetivos	Garantizar que las ofertas de empleo contengan, únicamente, requisitos relevantes para el puesto.
Descripción	Elaboración de una guía para los managers sobre cómo definir una 'descripción del puesto de trabajo'-como paso previo a la publicación de una vacante-, poniendo énfasis en que las funciones y requisitos recogidos en la descripción del puesto (contenido funcional, capacitación, estudios, experiencia, cualificación, etc.).. no contengan ningún estereotipo que impida la igualdad de oportunidades o que pueda suponer una discriminación se refieran al
Indicadores	Presentación de la guía de definición de la descripción de los puestos a la Comisión de Igualdad. Nº de revisiones realizadas anualmente eligiendo una muestra aleatoria de las ofertas de empleo.
Colectivo/Alcance	Departamento de selección de personal y personal que participen en los distintos procesos de selección.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer Semestre año 2022.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH – Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 7	Utilizar nomenclatura femenina de manera destacada en las publicaciones de ofertas de trabajo con el objetivo de atraer a mujeres y fomentar/promover su participación en procesos de selección de puestos masculinizados (ejemp. conductora/conductor).
Objetivos	Para Lograr que más mujeres intervengan en aquellos procesos de selección relativos a la ocupación de puestos masculinizados.
Descripción	Incluir mensajes en las ofertas de empleo que inviten a más mujeres inscribirse. La Comisión de seguimiento elegirá un muestreo de las ofertas para testear si la inclusión de los mensajes ha surtido el efecto deseado.
Indicadores	En la comisión de seguimiento se escogerán los puestos sobre los que se harán los análisis aleatorios y muestreos que se determinen en las diferentes actividades y en cantidad útil y significativa de cada empresa.
Colectivo/Alcance	Dpto. Selección de personal.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH – Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 8	Encuesta voluntaria y anónima a las personas recién incorporadas a la compañía para recoger su opinión o <i>feedback</i> sobre el proceso de selección.
Objetivos	Identificar y corregir de forma ágil cualquier fase del proceso de selección en el que pueda existir un sesgo de género.
Descripción	<p>Redefinir un nuevo cuestionario online y anónimo que se remitirá a todas las nuevas incorporaciones y que permitirá extraer información del proceso de selección con el objetivo detectar cómo se ha producido esa incorporación y en el caso que nos ocupa detectar si las hubiera habido anomalías en el proceso, así como nos permitirá valorar si el proceso de selección se ha desarrollado garantizando la igualdad de oportunidades.</p> <p>Constará de una batería de preguntas para detectar principales motivos para trabajar en la compañía y supervisar el proceso de entrega de documentación relevante (Código de ética, protocolos de acoso y prevención del fraude, plan de igualdad...) y si se ha seguido la guía para la entrevista.</p> <p>Las partes negociadoras son plenamente conscientes de la dificultad en la toma de datos de esta medida, por ello, la Comisión de Seguimiento velará, en todo caso, por analizar todas las situaciones de incorporación a la compañía.</p>
Indicadores	Nº de encuestas al año y resultados y análisis de estos.
Colectivo/Alcance	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Baja.

Medida 9	Colaborar con entidades del tercer sector para la incorporación de mujeres en riesgo de exclusión social.
Objetivos	Favorecer oportunidades laborales a mujeres desfavorecidas o el riesgo de exclusión social.
Descripción	La empresa llegará a acuerdos con diferentes entidades sociales para canalizar a través de ellas las oportunidades laborales que se generen y para las cuales estas entidades pueden facilitar candidaturas que encajen con la posición necesitadas por la empresa. Esta medida engloba con carácter general situaciones que favorecen al colectivo de mujeres desfavorecidas o en riesgo de exclusión social.
Indicadores	Número de contratos laborales realizados con mujeres en riesgo de exclusión.

	Nombre de entidades colaboradoras y nº de mujeres incorporadas a través de estas colaboraciones.
Colectivo/Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Responsabilidad Social Corporativa
Prioridad	Alta.

Medida 10	Incorporar expresamente en todas las ofertas de empleo el compromiso de la empresa a respetar y garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación, en la publicación de todos los procesos de selección.
Objetivos	Concienciar y sensibilizar al mercado de trabajo, a través de la inclusión explícita en todas las ofertas de empleo difundidas por la compañía, del compromiso de la organización con el principio de la Igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación entre hombre y mujeres en todas sus ofertas de trabajo.
Descripción	Siguiendo las recomendaciones del Instituto de la Mujer, dicha medida consiste en la incorporación expresa, de manera pública y manifiesta, del compromiso de la compañía en todas las ofertas de trabajo que sean publicadas a través de los diferentes canales de reclutamiento de la compañía (Bolsa de Trabajo interna, web, Infojobs, LinkedIn, universidades, escuelas de negocio, etc.) del respecto y garantía del principio de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación.
Indicadores	Número de ofertas de trabajo publicadas. Nº Personas seleccionadas y Nº personas que han accedido desagregado por sexo
Colectivo / Alcance	Todas las ofertas de trabajo de la compañía.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Objetivo específico 2: En las empresas masculinizadas, fomentar una mayor presencia de mujeres para conseguir una posición cada vez más equilibrada entre mujeres y hombres. Realizar medidas encaminadas a la incorporación de mujeres en aquellas empresas, actividades y puestos donde exista infrarrepresentación femenina.

Medida 11	En las nuevas incorporaciones/contrataciones que se produzcan en relación con las vacantes producidas en la empresa y que esta haya decidido cubrir, (incluyendo vacantes por renovaciones de plantilla por jubilaciones o jubilaciones parciales), y para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto ofertado, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.).
Objetivos	Incrementar el número de mujeres en las actividades y sectores en los que la mujer sea el sexto menos representado.
Descripción	Con la presente medida (en el contexto de una acción positiva) se trata de potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o "empate" de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades y competencias) para el puesto ofertado, se optará por la

	incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo colectivo, etc.).
Indicadores	Nº de contrataciones de trabajadoras realizadas y evolución comparativa con carácter anual durante la vigencia del plan. En los casos que se opte por candidaturas masculinas, se adjuntará justificación del porqué se ha optado por la candidatura masculina.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 12	Difusión de vacantes en posiciones de responsabilidad de actividades "masculinizadas" en programas de escuelas de negocio dirigidos exclusivamente a mujeres.
Objetivos	Impulsar la contratación de mujeres en posiciones tradicionalmente "masculinizadas" mediante la ampliación de los canales de reclutamiento.
Descripción	Difusión de vacantes de todo tipo (becas, prácticas, formación, contrataciones, etc.) en posiciones de responsabilidad de actividades "masculinizadas" en programas de escuelas de negocio dirigidos exclusivamente a mujeres.
Indicadores	Número de vacantes y su tipología facilitadas a las diferentes escuelas de negocio. Nº de personas que han accedido por este método desagregado por sexo.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Media.

Medida 13	Favorecer acuerdos con autoescuelas en diferentes zonas geográficas donde la empresa tiene delegaciones y sea posible llevarlo a cabo, para promover descuentos y condiciones más favorables para las mujeres en la obtención de permisos de circulación tipo B2/C/C+CAP a título personal que pueda conllevar situaciones de ventaja en su promoción, acceso y polivalencia profesional.
Objetivos	Favorecer a las mujeres para que estas tengan una situación que les permita la obtención de permisos de circulación en su ámbito privado que redunde o pueda conllevar ventajas en su promoción profesional.
Descripción	Realización de acuerdos de colaboración con autoescuelas en diferentes zonas geográficas donde la empresa tiene delegaciones y sea posible llevarlo a cabo, para promover descuentos y condiciones más favorables para las mujeres en la obtención de permisos de circulación tipo B2/C/C+CAP a título personal, particular o ámbito privado.
Indicadores	Acuerdos establecidos y nº de mujeres que se acogen a la medida. Informar dónde no ha sido posible.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH- Responsabilidad Social Corporativa.
Prioridad	Media.

Objetivo específico 3: Mejorar las condiciones de contratación de las mujeres en las actividades donde la mujer esté infrarrepresentada.

Objetivo específico 4: Buscar una presencia más equilibradas entre los tipos de contratación de mujeres y hombres en relación la parcialidad y la temporalidad.

Medida 14	En las posiciones donde no existan candidaturas de mujeres o estas no lleguen al 10%, recoger información sobre los posibles impedimentos, obstáculos o barreras constatados por la empresa en la búsqueda de personas para puestos vacantes.
Objetivos	Analizar los obstáculos, impedimentos o barreras existentes en el acceso a posiciones de actividades masculinizadas de cara a promover medidas que impulsen o favorezcan la superación de tales dificultades.
Descripción	Obtención de información en aquellos procesos en los que no existan candidaturas de mujeres o estas no lleguen al 10% respecto a los posibles impedimentos, dificultades, obstáculos o barreras que estén dado lugar a ello.
Indicadores	Informe realizado sobre las causas de la falta de presencia femenina en las candidaturas de la oferta.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. de Selección de Personal
Prioridad	Media.

Medida 15	Cuando la empresa decida para la cobertura de vacantes a jornada o tiempo completo, ampliar la jornada, (desde jornadas a tiempo parcial -situaciones de parcialidad- a jornada completa), para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido, (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto de la vacante de jornada a tiempo completo, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.); todo ello, con el objetivo de reducir hasta en un 5% la parcialidad en las actividades con infrarrepresentación femenina.
Objetivos	Incrementar el número de mujeres que amplían su jornada (en la cobertura de vacantes a jornada a tiempo completo), en las actividades y sectores en los que la mujer sea el sexo menos representado, todo ello, con el objetivo de reducir hasta en un 5% la parcialidad en las actividades con infrarrepresentación femenina. Se tendrá en cuenta por la comisión de seguimiento, a la hora de evaluar la consecución de este objetivo, la aplicación del mecanismo de subrogación previsto en los convenios colectivos aplicables en cada caso.
Descripción	Con la presente medida (en el contexto de una acción positiva) se trata de potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en relación al tiempo de la jornada de trabajo (en la cobertura de vacantes de jornada a tiempo completo) en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades y competencias) para el puesto ofertado de jornada a tiempo completo, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo colectivo, etc.).
Indicadores	Nº de coberturas de vacantes efectuadas con trabajadoras y evolución comparativa con carácter anual durante la vigencia del plan. En los casos que se opte por candidaturas masculinas para cubrir el puesto ofertado a jornada completa, se adjuntará justificación del porqué se ha optado por la candidatura masculina. La evolución de la presente medida se analizará en la Comisión de Seguimiento. Se tendrá en cuenta por la comisión de seguimiento, a la hora de evaluar la consecución de este objetivo,

	la aplicación del mecanismo de subrogación previsto en los convenios colectivos aplicables en cada caso.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 16	En las conversiones o transformaciones de contratos temporales a contratos fijos o indefinidos respecto a la cobertura de vacantes de contratos a tiempo indefinido que tenga necesidad de cubrir la empresa, para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto de la vacante de contratos fijos o indefinidos, se optará por la incorporación (conversión) de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.).
Objetivos	Incrementar el número de mujeres que ven transformados o convertidos sus contratos a tiempo indefinido (en la cobertura de vacantes de contrato fijo o a tiempo indefinido), en las actividades y sectores en los que la mujer sea el sexo menos representado.
Descripción	Con la presente medida (en el contexto de una acción positiva) se trata de potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en relación a los contratos de tiempo indefinido (en la cobertura de vacantes de contratos fijos o a tiempo indefinido que tenga la empresa necesidad de cubrir) en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades y competencias) para el puesto ofertado de contrato a tiempo fijo o indefinido, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo colectivo, etc.).
Indicadores	Nº de contratos transformados efectuados con trabajadoras y evolución comparativa con carácter anual durante la vigencia del plan. En los casos que se opte por candidaturas masculinas para cubrir el puesto ofertado a jornada completa, se adjuntará justificación del porqué se ha optado por la candidatura masculina.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 17	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos desagregados por género (Hombre/Mujer), correspondientes a: Nº de transformaciones de contratos temporales en indefinidos, Nº de transformaciones o conversiones de contratos a tiempo parcial en tiempo completo.
Objetivos	Conseguir que la Comisión de Seguimiento disponga de los datos relativos al número de transformaciones de contratos temporales en indefinidos, así como del número de transformaciones de contratos a tiempo parcial en a tiempo completo.
Descripción	La presente medida tiene como finalidad que la comisión de igualdad obtenga y disponga los datos relativos al número de transformaciones de contratos temporales en indefinidos, así como del número de transformaciones de contratos a tiempo parcial en a tiempo completo, al hacer los análisis y estudios oportunos sobre tales datos.

Indicadores	Nº de transformaciones de contratos temporales en indefinidos, y aumentos de jornada de tiempo parcial a tiempo completo.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. de Selección de Personal
Prioridad	Media.

Medida 18	Proporcionar información desagregados por género, (Hombre/Mujer), en actividades en las que la mujer está infrarrepresentada, para su correspondiente análisis y valoración en la comisión de seguimiento sobre: Subrogaciones (Nuevas adjudicaciones). Nuevas contrataciones indefinidas (se excluyen los contratos temporales o de duración determinada), según el tipo de contrato, jornada y puesto.
Objetivos	Conseguir que la Comisión de Seguimiento disponga de los datos relativos a las subrogaciones de personal, así como de las nuevas contrataciones indefinidas.
Descripción	La presente medida tiene como finalidad que la comisión de igualdad obtenga y disponga los datos relativos a las subrogaciones de personal, así como de las nuevas contrataciones indefinidas.
Indicadores	Nº de subrogaciones desagregadas por género, tipo de contrato y jornada, en los diferentes puestos y/o categorías. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones indefinidas).
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. de Selección de Personal
Prioridad	Media.

Clasificación Profesional.

Objetivo específico: Asegurar que la clasificación profesional se ajusta a criterios objetivos, adecuados, transparentes y no discriminatorios, es decir, que cumplan con el artículo 28 apartado 1 y 2 del ET y el desarrollo reglamentario establecido en el RD 902/2020, garantizando: que un trabajo tendrá igual valor que otro (principio de igualdad retributiva) cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes al principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos.

Medida 19	Revisar la clasificación profesional de puestos de trabajos del personal de gestión centralizada (estructura) en función del valor aportado para la compañía, con perspectiva de género. Partiendo de la descripción de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor.
Objetivos	Comprobar que la definición de los grupos profesionales, puestos de trabajo, posiciones, etc. se ajustan a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. Asegurar el respeto a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en la normativa vigente.
Descripción	La presente medida pretende llevar a cabo una revisión del sistema de clasificación profesional de puestos de trabajos del personal de gestión centralizada (estructura) en función del valor

	aportado para la compañía, con perspectiva de género, todo ello a fin de garantizar la correcta y efectiva aplicación del principio de igual retribución por la realización de trabajo de igual valor.
Indicadores	Informe análisis salarial por puestos igual valor. Auditoría Retributiva.
Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. de Selección de Personal- Dpto. de RRLL
Prioridad	Alta.

Medida 20	Revisar los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos de empresa, desde la perspectiva de género. Partiendo de la descripción de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor.
Objetivos	Comprobar que la definición de los grupos profesionales, puestos de trabajo, posiciones, etc. de los sistemas de clasificación profesional de los convenios de empresa se ajustan a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. Asegurar el respeto a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en la normativa vigente.
Descripción	La presente medida pretende llevar a cabo una revisión del sistema de clasificación profesional de los convenios colectivos de la empresa desde la perspectiva de género, todo ello a fin de garantizar la correcta y efectiva aplicación del principio de igual retribución por la realización de trabajo de igual valor.
Indicadores	Informe análisis salarial por puestos igual valor. Auditoría Retributiva.
Colectivo / Alcance	Personal operativo.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. de RRLL.
Prioridad	Alta.

Medida 21	Impulsar y favorecer la revisión desde la perspectiva de género de los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos sectoriales en los que participe la empresa a través de su pertenencia a las diferentes Asociaciones Patronales sectoriales. Partiendo de la descripción de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor.
Objetivos	Impulsar y favorecer en las mesas de negociación de convenios colectivos de ámbito sectorial en los que participe la empresa por su pertenencia a Asociaciones Patronales sectoriales a que la definición de los grupos profesionales, puestos de trabajo, posiciones, etc. de los sistemas de clasificación profesional incluidos en tales convenios colectivos se ajustan a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. Asegurar el respeto a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en la normativa vigente.
Descripción	La presente medida pretende Impulsar y favorecer la revisión desde la perspectiva de género de los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos sectoriales en los que participe la empresa a través de su pertenencia a las diferentes Asociaciones Patronales sectoriales, todo ello a fin de garantizar la correcta y efectiva aplicación del principio de igual retribución por la realización de trabajo de igual valor.

Indicadores	Revisión y seguimiento en la Comisión de Igualdad de la negociación colectiva sectorial en la que participa la empresa.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH- Dpto. de RRLL.
Prioridad	Alta.

Medida 22	Análisis de la descripción de los sistemas de clasificación profesional, con perspectiva de género, eliminando sesgos de lenguaje e inconscientes, utilizando términos neutros.
Objetivos	Comprobar que los sistemas de clasificación profesional de la empresa no contienen sesgos de lenguaje inconscientes, con el objeto de corregir las deficiencias que se detecten.
Descripción	La presente medida pretende llevar a cabo una revisión del sistema de clasificación profesional con perspectiva de género eliminando sesgos de lenguaje, con la finalidad de subsanar y corregir las posibles deficiencias y anomalías que puedan detectarse.
Indicadores	Revisión aleatoria de ofertas y de diferentes convenios de la empresa. Así como los requisitos de los puestos de trabajo.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH- Dpto. de RRLL. - Dpto. de Selección.
Prioridad	Alta.

Medida 23	Compartir con la comisión de seguimiento los criterios y las ponderaciones que se han tenido en cuenta (o que puedan tenerse) en el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT), tanto respecto al personal de estructura, como en su caso en los convenios colectivos aplicables al personal operativo y sus sistemas de clasificación profesional, poniendo todo ello en relación a los criterios y factores previstos en el marco normativo vigente (RD 902/2020 y resto de normas concordantes) y en su caso, la guía de ministerio.
Objetivos	Comprobar que los sistemas de clasificación profesional de la empresa se adecuan a los criterios que se establecen en el marco normativo vigente y en su caso, la Guía del Ministerio de Igualdad.
Descripción	Con la presente medida se pretende que la comisión de seguimiento conozca los criterios y las ponderaciones que se han tenido en cuenta en el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT), tanto respecto al personal de estructura, como en su caso en los convenios colectivos aplicables al personal operativo y sus sistemas de clasificación profesional, poniendo todo ello en relación a los criterios y factores previstos en el marco normativo vigente (RD 902/2020 y resto de normas concordantes) y en su caso, la guía de ministerio.
Indicadores	Revisión a través de la Comisión de Seguimiento.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	En el plazo de 3 meses desde la publicación de la Guía del Ministerio de Igualdad, sin perjuicio de que las partes puedan ampliar dicho plazo si lo consideran oportuno.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH.
Prioridad	Alta.

Medida 24	<p>Análisis y valoración por la Comisión de Seguimiento de los sistemas de clasificación profesional, aplicados en la empresa (tanto en el personal de gestión centralizada como el operativo) teniendo en cuenta el marco normativo vigente (RD 902/2020 y resto de normas concordantes) y en su caso, la guía del Ministerio de Igualdad, cuando tenga lugar su aprobación y publicación.</p> <p>A partir de dichos análisis y valoración la Comisión de Seguimiento podrá hacer un informe del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT), tanto del personal de gestión centralizado como del operativo sujeto a los diferentes convenios colectivos (aplicados en las diferentes empresas del grupo), en el que se puedan proponer las revisiones de mejora o correcciones que puedan acordarse en el seno de dicha comisión.</p> <p>La Comisión de Seguimiento podrá, igualmente, realizar un informe sobre la clasificación profesional de los convenios colectivos sectoriales, provinciales etc, con el objeto de trasladarlo a las patronales y organizaciones sindicales negociadoras de los convenios, para impulsar y favorecer su revisión, siempre desde la perspectiva del principio de igualdad retributiva para los trabajos de igual valor.</p>
Objetivos	<p>Comprobar que los sistemas de clasificación profesional de la empresa se adecuan a los criterios que se establecen en el marco normativo vigente y en su caso, la Guía del Ministerio de Igualdad.</p> <p>Analizar la evolución de los convenios colectivos que se aplican en la empresa en materia de valoración y evaluación de puestos y que los mismos cumplen con el mandato normativo previsto en el RD 902/2020, en virtud del cual; <i>"De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4"</i>.</p>
Descripción	La presente medida pretende llevar a cabo una revisión del sistema de clasificación profesional teniendo en consideración los criterios establecidos en el marco normativo vigente y en su caso, y la guía del Ministerio de Igualdad que se aprueba y publique, de cara a tener en cuenta los factores incluidos en dicha guía, para así poder recoger todos los matices que sean oportunos si ello resulta necesario.
Indicadores	Revisión a través de la Comisión de Seguimiento.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	En el plazo de 9 meses desde la publicación de la Guía del Ministerio de Igualdad, sin perjuicio de que las partes puedan ampliar dicho plazo si lo consideran oportuno.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH.
Prioridad	Alta.

Formación.

Objetivo específico 1: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización en igualdad y estereotipos de género, dirigida a la plantilla en general y especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo y de los procesos de selección, contratación, promoción, retribución y formación.

Objetivo específico 2: Establecer las condiciones para que el plan de formación evite la discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Medida 25	Formación sobre igualdad de oportunidades para managers.
------------------	---

Objetivo	Sensibilizar a todas las personas de la compañía que gestionan equipos sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y no discriminación, el compromiso de la compañía y los avances recogidos en los diferentes Planes de Igualdad.
Descripción	Realizar acciones formativas en materia de Plan de Igualdad dirigidas al Equipo Directivo que incluya contenidos sobre la superación de estereotipos de género.
Indicadores	Nº de personas formadas y horas recibidas de formación.
Colectivo / Alcance	Equipo Directivo y Mandos Intermedios.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Responsabilidad Social Corporativa
Prioridad	Alta.

Medida 26	Formación <i>on line</i> sobre igualdad de oportunidades para representantes legales de las personas trabajadoras.
Objetivo	Sensibilizar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y no discriminación.
Descripción	Realizar acciones formativas para la representación legal de las personas trabajadoras <i>on line</i> en materia de igualdad.
Indicadores	Nº de personas formadas y horas recibidas de formación. Contenido de los módulos.
Colectivo / Alcance	Representación Legal de las personas trabajadoras.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Responsabilidad Social Corporativa
Prioridad	Alta.

Medida 27	Formación sobre uso de lenguaje e imágenes inclusivo y no sexista.
Objetivo	Incrementar la formación en igualdad y estereotipos de género a toda la plantilla. Aumentar la sensibilidad de los profesionales que generan contenidos (escritos o audiovisuales) sobre la igualdad de oportunidades y no discriminación
Descripción	Diseño de una acción de formación sobre la generación de contenidos incorporando principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, con especial atención en el caso de la elaboración de textos (uso del lenguaje) y selección de imágenes o vídeos.
Indicadores	Nº de personas formadas y horas recibidas de formación.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Responsabilidad Social Corporativa
Prioridad	Alta.

Medida 28	Formación sobre igualdad de oportunidades para toda la plantilla.
Objetivo	Dar a conocer todas las iniciativas corporativas para garantizar la igualdad de oportunidades en el seno de la compañía.
Descripción	Diseño de una acción formativa dirigida a compartir con toda la plantilla -a través de los diferentes canales de formación definidos para cada colectivo- el marco jurídico relativo a la igualdad de oportunidades, el compromiso de la compañía en este ámbito, el Plan de Igualdad vigente y las medidas de conciliación, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo,

	buzón de denuncias, medidas de protección a las víctimas de violencia de género etc. implementadas por la organización para garantizar esta igualdad de oportunidades.
Indicadores	Diseño de la acción formativa y número de empleados participantes y horas.
Colectivo / Alcance	Colectivo de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Responsabilidad Social Corporativa (diseño) y Formación (seguimiento de la participación)
Prioridad	Alta.

Medida 29	Realización de eventos internos presenciales que complementen la formación en materia de igualdad.
Objetivo	Profundizar en cómo se operativiza el compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades a través de talleres más experienciales.
Descripción	Talleres impartidos por expertos internos sobre las políticas corporativas de igualdad en la compañía y sus aplicaciones prácticas.
Indicadores	Nº número de workshops realizados y número de personas participantes y horas impartidas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Responsabilidad Social Corporativa.
Prioridad	Alta.

Medida 30	Incorporación de la formación en igualdad de oportunidades en el itinerario formativo de acogida para las nuevas incorporaciones.
Objetivos	Garantizar que todas las nuevas incorporaciones conocen el compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades, el Convenio, el Plan de Igualdad vigente y las medidas de conciliación, prevención del acoso de acoso sexual y/o por razón de sexo, buzón de denuncias, medidas de protección a las víctimas de violencia de género etc. implementadas por la organización
Descripción	Como parte del itinerario formativo para las nuevas incorporaciones, que recoge los cursos en materia de prevención de riesgos laborales, cumplimiento y principales políticas relacionadas con la gestión de personas, incorporación de la formación que recoge el compromiso de la igualdad de oportunidades de la compañía.
Indicadores	Nº acciones de formación realizadas. Nº de personas formadas y horas de formación realizadas. Índice de satisfacción de las acciones formativas.
Colectivo / Alcance	Inicialmente, Colectivo de Gestión Centralizada, y, una vez los medios tecnológicos lo permitan, ampliación de esta acción al resto de la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.
Prioridad	

Objetivo específico 2: Incorporar una perspectiva de género a las acciones formativas que desarrolle la empresa con el fin de conseguir el acceso de mujeres a posiciones de responsabilidad y de mayor especialización fomentando su desarrollo profesional dentro de la organización.

Medida 31	Fomentar la participación de mujeres en formaciones específicas de escuelas de negocio que pueda facilitar su promoción interna a puestos de mayor responsabilidad y desarrollo profesional.
Objetivos	Impulsar el desarrollo profesional de las mujeres en materia de liderazgo para incrementar sus posibilidades de promoción a través de una mayor capacitación
Descripción	Realizar acuerdos con escuelas de negocios que imparten programas dirigidos exclusivamente a mujeres para la participación de empleadas de la compañía que ocupan puestos de responsabilidad y que deseen mejorar sus competencias directivas. Este programa permite establecer contacto con profesionales de otros sectores, lo que representa una excelente oportunidad para el crecimiento personal y profesional. La compañía ofrece becas de formación en escuelas de negocio en cursos específicamente orientados a la formación de mujeres pre-directivas. Ampliarlo a aquellas mujeres de la compañía que quieran participar y que tengan los requisitos para acceder.
Indicadores	Listados de programas implementados Número de mujeres participantes Nº de promociones de las mujeres que han participado en dicha formación
Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.
Prioridad	Alta.

Medida 32	Diseñar programas formativos (en habilidades directivas) y de identificación del talento femenino en puestos de responsabilidad para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos directivos en los que están poco o nada representadas.
Objetivos	Impulsar y fomentar el talento femenino en puestos directivos o de alta responsabilidad.
Descripción	La presente medida trata de diseñar programas formativos (en habilidades directivas) y de identificación del talento femenino en puestos de responsabilidad, ya sea en programas existentes generales o a través de programas específicos para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos directivos en los que están poco o nada representadas.
Indicadores	Desarrollo y contenidos. Nº de Participantes. Nº de mujeres que promocionan.
Colectivo / Alcance	Colectivo de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación y Desarrollo de Personas.
Prioridad	Alta.

Medida 33	Participación de los managers en un itinerario formativo que les de herramientas para desarrollar un estilo de dirección inclusivo, respetuoso y garante de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Objetivos	Evolucionar el estilo de liderazgo de los managers de la compañía para garantizar que tienen la sensibilidad para crear entornos de trabajo donde la evolución profesional tenga lugar exclusivamente por méritos de las personas en el desempeño de sus funciones.
Descripción	Diseño de un itinerario formativo, en el participarán todos los managers, que genere en todos los niveles un ambiente de trabajo que favorezca la igualdad de oportunidades y sancione cualquier tipo de discriminación. Identificar qué aspectos condicionan la inclusión en programas formativos, si fuera la evaluación de desempeño hay que incluir dicha evaluación en la información a recibir por la comisión de seguimiento.
Indicadores	Diseño del itinerario y número de participantes. Informe de la evaluación de desempeño desagregada por sexo

Colectivo / Alcance	Colectivo de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación y Desarrollo de Personas.
Prioridad	Alta.

Medida 34	Sistema de reporte de formación por sexo.
Objetivos	Mantener el sistema de reporte e identificar y valorar posibles sesgos de género en la impartición.
Descripción	Reporte de datos de toda la formación de la empresa, incluida la formación bonificada, incluidos en su caso los Pif..
Indicadores	Nº de hombres y nº de mujeres formados, y horas recibidas por cada empresa y tipo de acción formativa.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.
Prioridad	Alta.

Medida 35	Participación de mujeres en acciones formativas internas que las capaciten y favorezcan su promoción y desarrollo profesional a través de acciones de desarrollo técnico e incluso en itinerarios diferentes al puesto ocupado.
Objetivos	Fomentar el desarrollo profesional de las mujeres para impulsar y favorecer su promoción.
Descripción	Priorizar, en igualdad de condiciones de capacitación y experiencia, la convocatoria de mujeres en la convocatoria a acciones formativas internas que puedan facilitar su visibilidad y promoción.
Indicadores	Número de participaciones desglosadas por tipo de formación.
Colectivo / Alcance	Para toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.
Prioridad	Alta.

Medida 36	Garantizar el acceso a las acciones formativas en igualdad de condiciones.
Objetivos	Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación del plan de formación anual impartida por la organización.
Descripción	En el contexto del Plan de Formación de la organización, promover e impulsar el acceso en igualdad de trato, oportunidades y condiciones a las acciones formativas llevadas a cabo por la compañía.
Indicadores	Datos anuales desagregados de formación impartida en el plan de formación anual por empresa.
Colectivo / Alcance	Todo el personal.
Seguimiento	Anual .
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad y hasta su finalización.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.

Prioridad	Alta.
------------------	-------

Medida 37	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, horarios de las distintas acciones formativas, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
Objetivos	Asegurar a través de la Comisión de Seguimiento, la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación del plan de formación anual impartida por la organización.
Descripción	En el contexto del Plan de Formación de la organización, garantizar a través de la comisión de seguimiento la igualdad de trato y oportunidades a las acciones formativas llevadas a cabo por la compañía.
Indicadores	Informe de formación.
Colectivo / Alcance	Todo el personal.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad y hasta su finalización.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.
Prioridad	Alta.

Medida 38	Revisar los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de trato y oportunidades, tanto el lenguaje como en los contenidos.
Objetivos	Asegurar que los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades, tanto en el lenguaje como en los contenidos, no contienen deficiencias o incorrecciones.
Descripción	Con la presente medida se trata de corregir o subsanar los posibles errores o deficiencias en los módulos o cursos de formación en materia de igualdad, tanto en el lenguaje como en los contenidos.
Indicadores	Informe de formación sobre las deficiencias y anomalías detectadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.
Prioridad	Alta.

Medida 39	Lanzamiento de 'Escuelas de Oficios' para profesiones 'masculinizadas' dirigidas a mujeres.
Objetivo	Incrementar la cantera de mujeres, y por tanto aumentar su incorporación, para posiciones tradicionalmente masculinizadas (por ejemplo, operarios de mantenimiento).
Descripción	Las 'Escuelas de Oficios' son una iniciativa de la compañía que he recibido varios premios y que tiene como objetivo dar oportunidades laborales -preferentemente a colectivos en riesgo de exclusión- en oficios que la organización desempeña en las comunidades en que está presente, a través de una combinación de formación teórica y práctica en nuestros centros de trabajo.
Indicadores	Nº de mujeres formadas por cada acción realizada. Nº de mujeres que han mejorado su empleabilidad participante en estas formaciones.
Colectivo / Alcance	Mujeres.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Responsabilidad Social Corporativa
Prioridad	Alta.

Medida 40	Facilitar en un porcentaje del 5% de los cursos ofertados en el plan de formación para la renovación del CAP como medida para promover que también las mujeres puedan cubrir las vacantes en promociones de puestos de conductora.
Objetivo	Facilitar a las mujeres el encontrarse profesionalmente en una mejor situación de cara a que puedan cubrir las vacantes en promociones de puestos de conductora.
Descripción	Con la presente medida se trata de facilitar en un porcentaje del 5% de los cursos ofertados en el plan de formación para la renovación del CAP como medida para promover que también

	las mujeres puedan cubrir las vacantes en promociones de puestos de conductora. Dicho porcentaje dentro de las acciones formativas incluidas en el plan de formación se destinará como medida de acción o discriminación positiva.
Indicadores	Número de cursos por renovación de CAP impartidos y número de participantes por sexo..
Colectivo / Alcance	Mujeres.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer trimestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH – Dpto. Talento y formación.
Prioridad	Alta.

Medida 41	Promover la participación de mujeres en acciones formativas de las contratas, relacionadas con actividades en las que la mujer está infrarrepresentada. Se reservará un 10% de las plazas de los grupos existentes según las necesidades previstas en el plan de formación anual.
Objetivo	Facilitar a las mujeres el encontrarse profesionalmente en una mejor situación de cara a que puedan cubrir las vacantes ofertadas por la empresa en promociones de puestos existentes en contratas donde la mujer está infrarrepresentada.
Descripción	Con la presente medida se trata de facilitar respecto a los cursos ofertados en el plan de formación respecto a las diferentes contratas, como medida para promover que también las mujeres puedan participar en acciones formativas de las contratas relacionadas con actividades masculinizadas. Se establece un porcentaje (10% de las plazas de los grupos existentes según las necesidades previstas en el plan de formación anual) dentro de las acciones formativas incluidas en el plan de formación que se destinará como medida de acción o discriminación positiva.
Indicadores	Número cursos impartidos y número de participantes por sexo.
Colectivo / Alcance	Mujeres.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer trimestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH – Dpto. Talento y formación.
Prioridad	Alta.

Medida 42	Garantizar y velar porque la oferta formativa se siga ofreciendo en la medida de las posibilidades en horario laboral y/o a través de plataforma e-learning salvo acuerdos entre partes y siempre que no perjudique a las necesidades organizativas o de producción de la empresa.
Objetivos	Garantizar que todas las personas que trabajan en la compañía tienen acceso a la formación a través de modalidades que les aporten flexibilidad con relación al momento de su realización para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción	Siempre que sea posible, se facilitarán opciones para la formación presencial y online de la plantilla, desarrollándose diferentes herramientas/iniciativas para los diferentes colectivos en alcance.
Indicadores	Seguimiento de la evolución anual de la formación realizada, desglosada por modalidad, momento de impartición y género. Se realizarán muestreos dentro de la comisión de seguimiento.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.

Prioridad	Alta.
------------------	-------

Medida 43	Velar por que todas las personas que para el cuidado directo de menores de 12 años de edad a su cargo, o en su caso, personas reconocidas oficialmente como dependientes (también a su cargo y cuidado directo) hayan solicitado una reducción de jornada o excedencias por cuidado de familiares, o situaciones de suspensiones de contrato por nacimiento de hijo y/o adopción, puedan participar si así lo desean en acciones formativas.
Objetivos	No frenar el desarrollo profesional de aquellas personas que se acogen a medidas de conciliación (consistentes en reducciones de jornada o excedencias para el cuidado de hijos menores o de personas dependientes reconocidas que estén a su cargo y cuidado directo).
Descripción	Fomentar modalidades formativas en las personas que para el cuidado directo de menores de 12 años de edad a su cargo, o en su caso, personas reconocidas oficialmente como dependientes (también a su cargo y cuidado directo) hayan solicitado una reducción de jornada o excedencias por cuidado de familiares.
Indicadores	Número de personas con reducción de jornada o excedencias por cuidado de familiares que han realizado formación.
Colectivo / Alcance	Para toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 44	Formación y sensibilización del Comité de Dirección.
Objetivos	Hacer consciente al Comité de Dirección de los requerimientos legales y los avances en la compañía en materia de igualdad.
Descripción	Exposición anual de la Dirección de Recursos Humanos y de la persona Responsable de Igualdad sobre la legislación vigente y seguimiento de la implantación de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.
Indicadores	Verificación anual de la exposición a través de la Comisión de Seguimiento. En la Comisión de seguimiento se dará cuenta tanto de la información a presentar como de la realización de esta medida por cualquier medio que deje adecuada constancia de ello.
Colectivo / Alcance	Comité de Dirección.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH -
Prioridad	Alta.

Medida 45	Acción formativa sobre 'Plan de Igualdad' y su importancia para la organización.
Objetivos	Capacitar a toda la plantilla del colectivo de gestión centralizada sobre los aspectos más relevantes en el diseño y negociación de un Plan de Igualdad. Haciendo visible la importancia para la Empresa del Plan de Igualdad y de los Sindicatos para la consecución del mismo.
Descripción	Diseño de una acción formativa en el Aula Virtual sobre los requerimientos legales relacionados con los Planes de Igualdad.
Indicadores	Diseño y lanzamiento de la acción formativa.
Colectivo / Alcance	Colectivo de Gestión Centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Inicio de la vigencia del plan.

Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Formación de Personal- Dpto. de RRLl.
Prioridad	Alta.

Medida 46	Elaboración de un Anexo informativo, sobre el compromiso con la igualdad y con un entorno de trabajo libre de discriminación, a entregar en todas las acciones formativas integradas en el Plan de Formación Anual.
Objetivos	Formar a toda la plantilla y sensibilizar en materia de igualdad.
Descripción	Elaboración de un Anexo informativo para sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y un entorno de trabajo libre de toda donde todos los empleados/as han de ser tratados de forma equitativa.
Indicadores	Nº de personas informadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.
Prioridad	

Medida 47	Formación continua del equipo de selección y contratación.
Objetivos	Garantizar que el equipo de profesionales de la compañía que tiene como principal misión la selección y contratación de las personas que se incorporan a la compañía tiene la capacitación y sensibilidad para velar por la igualdad de oportunidades en todos los procesos en que participan
Descripción	Diseño cada año de una acción formativa centrada en la actualización de herramientas de valoración de candidaturas y sensibilización respecto a posibles sesgos.
Indicadores	Realización de la formación y agenda de la acción formativa. Nº Personas que se han formado y horas de formación recibida.
Colectivo / Alcance	Personal con responsabilidad en la selección de nuevos profesionales.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Promoción.

Objetivo específico 1: Fomentar las promociones de mujeres para intentar que el porcentaje de promociones de puestos de responsabilidad se encuentre por encima de los establecidos en el diagnóstico por puesto, categoría o grupo profesional en cada una de las empresas.

Objetivo específico 2: Garantizar que los procesos de promoción cumplan con el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.

Medida 48	Establecimiento de un procedimiento de promoción objetivo y transparente.
Objetivos	Garantizar que los procesos internos de selección que tienen como objeto la promoción de las personas de la plantilla cumple con todos los requisitos de igualdad de oportunidades y no discriminación.
Descripción	Elaboración del procedimiento donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).
Indicadores	Presentación del procedimiento elaborado a la comisión de seguimiento. Forma de difusión de procedimiento. Nº de personas que lo han recibido.
Colectivo / Alcance	Inicialmente, Personal de gestión centralizada. Posteriormente, se elaborará una guía de recomendaciones para el colectivo vinculado a los diferentes convenios.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección.
Prioridad	Alta.

Medida 49	Análisis de sesgo de género en el proceso de evaluación del personal de gestión centralizada.
Objetivos	Realizar la medición de género en los diferentes procesos de evaluación de la compañía para descartar sesgos de género y discriminación.
Descripción	Revisión de los diferentes procesos de evaluación (competencias, 360º, sucesiones, programas de gestión de talento...) en los que se indica la promocionabilidad del empleado/a, realizando un análisis para detectar si existe sesgo de género.
Indicadores	Análisis de diferencias encontradas. Informe de la valoración de la evaluación de desempeño desagregado por sexo Informe de la matriz de desempeño que determina el posicionamiento para futuras promociones.
Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Desarrollo de Personas.
Prioridad	Alta.

Medida 50	Realización de acciones de "Mentoring" para potenciar la visibilidad del talento femenino.
Objetivos	Dentro de los procesos formales que establece la compañía para la puesta en marcha de los programas de <i>mentoring</i> , se favorecerá que exista un porcentaje representativo de mujeres.
Descripción	Los procesos de mentoring tienen como objetivo que profesionales con mayor cualificación, experiencia, habilidades, expertise, etc. sobre una materia lo compartan con otras personas menos expertas a través de una serie de reuniones que siguen un guion establecido. La

	participación en estos procesos fomenta la visibilidad de las personas participantes, su desarrollo profesional y su profundización en la cultura de la compañía, impulsando de esta forma sus posibilidades de formación interna. En los procesos de mentoring a implementar en los próximos años se garantizará el foco en la participación de mujeres para impulsar su trayectoria profesional dentro de la organización.
Indicadores	Nº de procesos de Mentoring y nº de mujeres adscritas. Nº de promociones entre las mujeres adscritas a estos programas En la comisión de seguimiento se analizarán los criterios para acceder al programa, debiendo ser estos claros y transparentes.
Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Desarrollo de Personas
Prioridad	Media.

Medida 51	Verificación a través de la comisión de seguimiento de la incorporación de mujeres en puestos directivos (Comité de Dirección, Reportes a Comité de Dirección, Delegados/as en negocio y Gerentes Senior en la Dirección de Desarrollo y Operaciones).
Objetivos	Identificar y asegurar que la selección/promoción no presenta sesgos por razón de género en los procesos de promoción a las posiciones de responsabilidad
Descripción	Desglosar por género las promociones realizadas dentro de la compañía y la movilidad horizontal interna para su análisis y extracción de conclusiones. Continuar con el avance del acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad con la incorporación de mujeres en puestos de Comité de Dirección, Reportes a Comité de Dirección, Delegados/as en negocio y Gerentes Senior en la Dirección de Desarrollo y Operaciones.
Indicadores	% mujeres / hombres en el comité de dirección, posiciones de reportes a comité de dirección, delegados/as en negocio y gerentes senior en la dirección de desarrollo y operaciones.
Colectivo / Alcance	Comité de dirección, posiciones de reportes a comité de dirección, delegados/as en negocio y gerentes senior en la dirección de desarrollo y operaciones
Seguimiento	Desde la firma. y partir de la firma, anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 52	Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos (en número, anonimizados) relativos a los programas de sucesión (los datos son confidenciales).
Objetivos	Facilitar que la Comisión de Seguimiento conozca de forma anonimizada los datos relativos a los programas de sucesión.
Descripción	Con la presente medida se pretende informar a la Comisión de Seguimiento de los datos (en número, anonimizados) relativos a los programas de sucesión (los datos son confidenciales).
Indicadores	Datos anonimizados de los programas de sucesión.
Colectivo / Alcance	Personal de Gestión Centralizada.
Seguimiento	Anual desde su implantación.
Plazo de ejecución	Segundo semestre de 2024. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. talento.
Prioridad	Media.

Medida 53	Visibilizar la Bolsa de Trabajo interna de las vacantes en puestos de estructura/gestión centralizada a la parte operativa.
Objetivos	Facilitar el acceso a las oportunidades de promoción o movilidad laboral.
Descripción	Diseñar un procedimiento (app, código QR, etc.) para que el personal operativo/producción pueda conocer las vacantes en los puestos de gestión centralizada.
Indicadores	Número de candidaturas internas de mujeres a vacantes en la Bolsa de Trabajo.
Colectivo / Alcance	Para toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Ejecución continua con desarrollo total en segundo semestre 2023 y seguimiento anual.
Responsable Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Media.

Medida 54	Visibilidad del talento femenino.
Objetivos	Fomentar conversaciones sobre las candidaturas femeninas con mayor potencial.
Descripción	Tras las diferentes iniciativas de gestión de talento y evaluación de la plantilla, incorporar un análisis pormenorizado con perspectiva de género en todas las presentaciones de resultados que genere debate y sensibilice a la capa directiva sobre el talento femenino de la organización.
Indicadores	Informar a la comisión de seguimiento: número de mujeres promocionadas, matriz de talento, anonimizada (dada en datos numéricos, agregados).
Colectivo / Alcance	Colectivo de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre 2024. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos	Dirección de RRHH .
Prioridad	Media.

Medida 55	Utilizar nomenclatura femenina de manera destacada en las publicaciones de promociones de trabajo con el objetivo de atraer a mujeres y fomentar/promover su participación en procesos de selección de puestos masculinizados (ejempl. conductora/conductor).
Objetivos	Lograr que más mujeres intervengan en aquellos procesos de selección relativos a la ocupación de puestos masculinizados.
Descripción	Incluir mensajes en las ofertas de empleo que inviten a más mujeres inscribirse.
Indicadores	Número de ofertas. Se hará un muestreo sobre las ofertas.
Colectivo / Alcance	Dpto. Selección de personal.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 56	En las promociones y ascensos que tenga necesidad de acometer la empresa en actividades en las que la mujer se encuentre infrarrepresentada, para potenciar el
------------------	---

	equilibrio entre mujeres y hombres en igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades y competencias), se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.), al establecerse en estos ámbitos otros criterios específicos para la promoción y los ascensos.
Objetivos	Incrementar el número de mujeres que se ven promocionadas o ascendidas en la empresa en las actividades y sectores en los que la mujer sea el sexo menos representado.
Descripción	Con la presente medida (en el contexto de una acción positiva) se trata de potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en relación a los ascensos y promociones que acometa la empresa en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), de forma que a igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto ofertado de contrato a tiempo fijo o indefinido, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo colectivo, etc.).
Indicadores	Nº de ascenso y promociones de mujeres / nº de ascensos y promociones realizadas. Indicar el motivo igual que en contrataciones
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 57	Informar anualmente a la comisión de seguimiento sobre las promociones y ascensos desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.
Objetivos	Analizar y verificar el número de mujeres que se ven promocionadas o ascendidas.
Descripción	Con la presente medida (en el contexto de una acción positiva) se trata de potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres con relación a los ascensos y promociones que acometa la empresa en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación),
Indicadores	Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Condiciones de Trabajo.

Objetivo específico: Garantizar unas condiciones laborales y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género

Medida 58	Protocolo de entrevista de salida.
Objetivos	El principal objetivo es mejorar el conocimiento de la compañía a través de la opinión de quién se desvincula voluntariamente, y anticipar posibles situaciones de conflicto o discriminación que pudieran darse acorde a nuestros compromisos recogidos en el plan de igualdad.
Descripción	Redefinir un nuevo proceso en el que participarán todas las personas que solicitan la baja voluntaria (definitiva o excedencia voluntaria) y que nos permitirá identificar potenciales situaciones que estén atentando contra la igualdad de oportunidades a través de una encuesta que se ha homogeneizado con el fin de establecer una metodología única para la realización de entrevistas a todas las personas que causen baja voluntaria.
Indicadores	Nº de entrevistas segregadas por género e Informe cualitativo de causas de desvinculación.
Colectivo / Alcance	Personal que cesa en la empresa en el colectivo de gestión centralizada. Respecto al personal operativo podrán establecerse entrevistas de manera aleatoria en los casos de baja voluntaria en la empresa.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Media.

Medida 59	Proporcionar información desagregados por género, (Hombre/Mujer), en actividades en las que la mujer está infrarrepresentada, para su correspondiente análisis y valoración en la comisión de seguimiento sobre: Subrogaciones (pérdidas de adjudicaciones o servicios ya existentes), con indicaciones de personas trabajadoras, con indicación de tipo de contrato y jornada laboral.
Objetivos	Conseguir que la Comisión de Seguimiento disponga de los datos relativos a las subrogaciones de personal y la evolución que este colectivo ha podido experimentar mientras ha estado dado de alta en la empresa.
Descripción	La presente medida tiene como finalidad que la comisión de igualdad obtenga y disponga los datos relativos a las subrogaciones de personal.
Indicadores	Nº de subrogaciones desagregadas por género, tipo de contrato y jornada, en los diferentes puestos y/o categorías. (Desagregando subrogaciones).
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. de Selección de Personal
Prioridad	Media.

Medida 60	La uniformidad 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.
Descripción	La presente medida tiene como finalidad que la uniformidad y ropa de trabajo sea adecuada 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.
Indicadores	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.

Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH- Dpto. de Compras.- Dpto. de PRL.
Prioridad	Alta.

Medida 61	Creación de una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, tecnológicos y digitales (convocatorias, duración y aprovechamiento).
Objetivos	Disponer de una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, tecnológicos y digitales (convocatorias, duración y aprovechamiento que beneficie la conciliación de la vida laboral con la personal.
Descripción	La presente medida tiene como finalidad el diseño y creación de una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, tecnológicos y digitales (convocatorias, duración y aprovechamiento).
Indicadores	Verificación de la guía por la Comisión de Seguimiento.
Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2024.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH.
Prioridad	Alta.

Infrarrepresentación.

Objetivo específico 1: Incrementar la presencia de la mujer en actividades en la que se encuentra infrarrepresentada con el objetivo de tratar de reducir tal infrarrepresentación, con el objetivo de reducir la infrarrepresentación hasta 5 puntos respecto al diagnóstico, si resulta posible.

Objetivo específico 2: Realizar el seguimiento de aquellos puestos de trabajo donde se han detectado infrarrepresentación femenina y visibilizar a las mujeres que trabajan en puestos donde están infrarrepresentadas.

Medida 62	Inclusión de la perspectiva de género en el análisis de los Planes de desarrollo de carrera que se puedan llevar a cabo.
Objetivos	Desarrollo de carrera de los/as empleados/as a puestos de responsabilidad sobre todo en puesto de dirección, acción, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores. En todos los planes de desarrollo, se ha de incluir la perspectiva de género en el análisis.
Descripción	Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.
Indicadores	Nº de personas formadas. Nº de mujeres que han promocionado y han participado en los planes de desarrollo de carrera
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Desarrollo de Personas.
Prioridad	Alta.

Medida 63	Elaboración de un programa de detección de talento, incluyendo en los análisis la perspectiva de género y compartir su implantación con la comisión de seguimiento.
Objetivos	Identificar y desarrollar a los/as empleados/as mediante programas de detección del talento.
Descripción	En los programas de detección y desarrollo del talento de la organización, incluir siempre en el análisis la perspectiva de género.
Indicadores	Nº de personas que participan en los programas Nº de mujeres que han promocionado y han participado en estos programas Compartir con la comisión de seguimiento el programa.
Colectivo / Alcance	Mujeres de la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del plan.
Responsable Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Desarrollo de Personas
Prioridad	Media.

Medida 64	Realización de seguimientos a través de la Comisión de Igualdad de la evolución de las vacantes en las actividades en los que exista infrarrepresentación de mujeres.
Objetivos	Permitir a la Comisión de Igualdad realizar un seguimiento de la evolución de las vacantes en las actividades en los que exista infrarrepresentación femenina.
Descripción	Con la presente medida se pretende que exista un seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad de las vacantes en las actividades donde exista infrarrepresentación de la mujer.
Indicadores	Análisis de las vacantes producidas en las actividades donde la mujer está infrarrepresentada.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. de Gestión de RRHH; Dpto. Desarrollo de Personas.
Prioridad	Media.

Medida 65	Inclusión de al menos una mujer en las presentaciones de candidatos/as finalistas para la cobertura de puestos operacionales de responsabilidad en las que esta se encuentre infrarrepresentada. En aquellos procesos en los que no se haya presentado candidata alguna, se informara y analizara los motivos principales de la falta de candidaturas. Anualmente se valora y analizara por la comisión de seguimiento los datos específicos que se deriven de la cobertura de este tipo de procesos.
Objetivos	Fomentar la igualdad de oportunidades en la contratación de mujeres en puestos operativos funcionales de responsabilidad en los que la mujer este infrarrepresentada.
Descripción	Fomentar la existencia en la fase final del proceso de selección de puestos operacionales con responsabilidad, las candidaturas de mujeres.
Indicadores	Nº de procesos finales con candidatas presentadas / nº total de procesos Nº de mujeres contratadas/ Nº de procesos finales con candidatas presentadas Nº de procesos cubiertos por mujeres / nº total de procesos.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Desarrollo de Personas.

Prioridad	Alta.
------------------	-------

Corresponsabilidad.

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

Objetivo específico 2: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medida 66	Jornada laboral flexible en oficinas centrales.												
Objetivos	Dar respuesta a las demandas de flexibilidad y conciliación de nuestros profesionales de oficinas centrales, expresadas en las encuestas de clima laboral, así como en sondeos realizados.												
Descripción	<p>Horario Flexible:</p> <ul style="list-style-type: none"> El horario de entrada (7:30-10:00) y de salida en todas las oficinas centrales de la compañía es flexible en dos horas y media. Se ha reducido el tiempo mínimo de comida de 1 hora a 30 minutos. <table border="1" data-bbox="502 929 1359 1232"> <thead> <tr> <th colspan="2">MAÑANAS</th> <th colspan="2">TARDES</th> </tr> <tr> <th>ENTRADA</th> <th>SALIDA</th> <th>ENTRADA</th> <th>SALIDA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Flexibilidad de 7,30h.* a 10,00h.*</td> <td>Flexibilidad de 13,30h. a 14,00h. (con 30 minutos obligatorios para comer, se utilicen o no)</td> <td>Entre las 14,00h. a 15:00h. A completar los 30 minutos de la comida (en función de la hora de salida)</td> <td>Al completar jornada según calendario Desde el 7 de enero al 17 de junio, y desde el 13 de septiembre al 22 de diciembre, una jornada de 8h y 45'.</td> </tr> </tbody> </table>	MAÑANAS		TARDES		ENTRADA	SALIDA	ENTRADA	SALIDA	Flexibilidad de 7,30h.* a 10,00h.*	Flexibilidad de 13,30h. a 14,00h. (con 30 minutos obligatorios para comer, se utilicen o no)	Entre las 14,00h. a 15:00h. A completar los 30 minutos de la comida (en función de la hora de salida)	Al completar jornada según calendario Desde el 7 de enero al 17 de junio, y desde el 13 de septiembre al 22 de diciembre, una jornada de 8h y 45'.
MAÑANAS		TARDES											
ENTRADA	SALIDA	ENTRADA	SALIDA										
Flexibilidad de 7,30h.* a 10,00h.*	Flexibilidad de 13,30h. a 14,00h. (con 30 minutos obligatorios para comer, se utilicen o no)	Entre las 14,00h. a 15:00h. A completar los 30 minutos de la comida (en función de la hora de salida)	Al completar jornada según calendario Desde el 7 de enero al 17 de junio, y desde el 13 de septiembre al 22 de diciembre, una jornada de 8h y 45'.										
Indicadores	Nota interna con la información del horario.												
Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada de las oficinas centrales (Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla y Valencia)												
Seguimiento	Anual.												
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del plan de igualdad.												
Responsable Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal.												
Prioridad	Alta.												

Medida 67	Realización de seguimientos a través de la Comisión de Igualdad de la evolución de las medidas y buenas prácticas en el ámbito de la flexibilidad que se estén llevando a cabo en las contratas y su evolución.
Objetivos	Analizar a través de la comisión de seguimiento las medidas y buenas prácticas en materia de flexibilidad que se estén llevando a cabo en las contratas y su evolución.
Descripción	Con la presente medida se pretende que la comisión de seguimiento analice las medidas (y buenas prácticas que se estén llevando a cabo en las diferentes contratas y su evolución.
Indicadores	Análisis en materia de medidas de flexibilidad de los convenios de empresa más representativos.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal.
Prioridad	Media.

Medida 68	Mantenimiento del Presupuesto de plantilla por Reducciones de jornada.
Objetivos	Favorecer y hacer efectivo el derecho de las reducciones de jornada y otras medidas de conciliación que supongan reducción del tiempo de trabajo, facilitando la corresponsabilidad.
Descripción	<p>Para la realización del presupuesto anual en el apartado de plantilla, en el que cada unidad organizativa tiene que remitir a Recursos Humanos sus necesidades de personal, tanto en la información presupuestaria como en el seguimiento mensual. Se introducirá el concepto "Reducciones de jornada".</p> <p>En este sentido, correspondería con la cifra de plantilla al cierre del periodo, pero ajustada por el tiempo de trabajo de las personas con reducción de jornada, de tal manera, que, en un departamento de dos personas, en el que una de ellas tiene una reducción del 50%, el concepto sería 1,5, y no 1 frente a la plantilla a cierre del periodo de 2.</p> <p>La diferencia entre el dato de plantilla a cierre y el dato de FTE (reducciones de jornada), será el importe de las horas necesarias para cubrir los requerimientos de trabajo del departamento a jornada completa, información que se utilizará para abrir y presupuestar un nuevo concepto de coste denominado "Complemento por reducciones de jornada" que podrá ser consumido por los correspondientes departamentos.</p>
Indicadores	Nº de hombres y mujeres con reducción de jornada u otra medida de conciliación por departamento.
Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal.
Prioridad	Alta

Medida 69	Modalidades del Derecho de Lactancia.
Objetivos	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> El derecho de la lactancia se podrá disfrutar de la siguiente manera: 1 hora de ausencia, divisible en dos fracciones o acumulable en jornadas completas o, reducción de la jornada en una hora diaria, hasta que la menor o el menor cumpla 9 meses. La acumulación de lactancia en jornadas completas, que se indica en el punto anterior, se hará a razón de una hora por día laborable y efectivo de trabajo (es decir, 14 días de acumulación de lactancia o en su caso, la parte proporcional que corresponda por los días laborables y efectivos de trabajo existentes en el periodo de acumulación) y podrá ser disfrutado a continuación del permiso de maternidad. En todo caso, se respetarán las mejoras que puedan venir establecidas mediante convenio colectivo y/o pacto o acuerdo colectivo.
Indicadores	Número de solicitudes.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 70	Ampliación Excedencias por cuidado de familiares.
Objetivos	Compatibilizar la vida personal, familiar y profesional a través de nuevas fórmulas no recogidas actualmente en la legislación.
Descripción	<p>Excedencias por cuidado de familiares:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hasta 4 años (para atender al cuidado de hijos) a contar desde la fecha de nacimiento o adopción para el cuidado de menores a cargo. Hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de

	edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En ambos casos durante los primeros 18 meses el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, preferentemente y si resulta posible, dentro de la misma provincia.
Indicadores	Número de excedencias solicitadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	

Medida 71	Medidas adicionales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral apoyadas en los avances tecnológicos.
Objetivos	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación, apoyándose en los avances tecnológicos que permiten la optimización del tiempo.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria, recomendándose no convocar reuniones a partir de las 17:00 horas. Se potenciará, el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo. En cada centro de trabajo se establecerán medidas que permitan que el trabajador o trabajadora pueda, dentro de la jornada de trabajo habitual establecida en el centro, adaptar la duración de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación legalmente previsto atendiendo a las necesidades organizativas. La compañía cuenta con canales internos para velar por este cumplimiento. Se analizará desde las direcciones de recursos humanos correspondientes, en cada caso, la posibilidad de centro y/o cambio de puesto para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada, siempre sobre la base de la igualdad. La compañía complementa hasta el 100% de IT en lo referente al personal de gestión centralizada. Permisos excepcionales recuperables. En caso de situaciones familiares de carácter excepcional debidamente justificadas, los trabajadores/as con menores o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a su cargo directo, podrán solicitar y acordar con el Dpto. de RRHH, la ausencia de su puesto de trabajo. Estas ausencias deberán recuperarse dentro del año natural.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y poder así verificar la evolución y la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres. Información desagregada por sexos de las distintas causas que motivan el ejercicio de los derechos de conciliación (excedencia por cuidado de hijos o cuidado de familiar, reducción de jornada por guarda legal de menor de 14 años, cuidado de familiar, etcétera).
Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 72	Realización de campañas informativas y de sensibilización (por ejemplo jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas
------------------	---

	de conciliación existentes y sobre la importancia del concepto de corresponsabilidad.
Objetivos	Sensibilizar, difundir e informar entre los trabajadores de género masculino la importancia del concepto de corresponsabilidad.
Descripción	Con la presente medida se pretende divulgar y difundir entre los trabajadores de género masculino las medidas de conciliación existentes y sobre la importancia del concepto de corresponsabilidad.
Indicadores	Verificación de campañas realizadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRLL.
Prioridad	Alta.

Medida 73	Permiso retribuido de hasta un máximo de 4 horas al año, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas.
Objetivos	Fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad.
Descripción	Con la presente medida se pretende fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad, estableciéndose un permiso retribuido de hasta un máximo de 4 horas al año, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas. El menor de 12 años deberá estar a cargo y cuidado de la persona trabajadora que solicite dicho permiso. Si ambos progenitores trabajasen en la empresa dicho permiso sólo podrá ser utilizado por uno de ellos. Se respetarán los pactos que sobre este ámbito estén regulados en los Convenios y Acuerdos Colectivos aplicables.
Indicadores	Verificación del cumplimiento a través de muestreos en la Comisión de Igualdad.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRLL.- Dpto. Gestión de RRHH.
Prioridad	Alta.

Medida 74	En los casos de adaptaciones de jornada previstos en el Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa analizará especialmente aquellos casos solicitados para el cuidado de menores de 12 años de edad que estén a cargo y cuidado de la persona trabajadora, al objeto de intentar llegar a un acuerdo, si resulta posible organizativamente en el servicio, haciendo en su caso las propuestas que favorezcan la consecución de dicho acuerdo.
Objetivos	Fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad, en el ámbito de adaptaciones de jornada para el cuidado de menores de 12 años de edad.
Descripción	Con la presente medida se pretende fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad estableciéndose que en los casos de adaptaciones de jornada previstos en el Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa analizará especialmente aquellos casos solicitados para el cuidado de menores de 12 años de edad que estén a cargo y cuidado de la persona trabajadora, al objeto de intentar llegar a un acuerdo, si resulta posible

	organizativamente en el servicio, haciendo en su caso las propuestas que favorezcan la consecución de dicho acuerdo. Se respetará, en todo caso, lo establecido en los convenios colectivos y acuerdos colectivos existentes.
Indicadores	Verificación del cumplimiento a través de muestreos en la Comisión de Igualdad (número de solicitudes, número de denegaciones, motivos de las denegaciones, etc.).
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRLL- Dpto. Gestión de RRHH.
Prioridad	Alta.

Salud laboral.

Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales y en la vigilancia de la salud.

Medida 75	Adaptación a la perspectiva de género de las herramientas usadas en la prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral.
Objetivos	Impulsar políticas en materia de prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral desde una perspectiva de género.
Descripción	Incorporar en las políticas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, los riesgos laborales específicos que puedan afectar en su caso a las trabajadoras en cada uno de los puestos de trabajo.
Indicadores	Cada ejercicio la comisión decidirá las delegaciones para revisar las actas del Comité de Seguridad y Salud con el objetivo de detectar si se ha contemplado la perspectiva de género. Para la elección de estos centros de trabajo se tendrá en cuenta la información que se hubiera recibido por parte de los canales correspondientes (Buzones internos, RLT u otro canal). Número de actuaciones corregida.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 76	Medidas preventivas para abordar el riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural.
Objetivos	Establecer medidas preventivas necesarias para la eliminación de los riesgos específicos en el embarazo o en el periodo de lactancia.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Análisis, por parte del Comité de seguridad y salud laboral, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación. Identificación y evaluación de tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural. Elaborar con la participación de los delegados y las delegadas de prevención un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural, además de los puestos de trabajo exentos de riesgo para la procreación. Establecer las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control. Establecer mecanismos de respuesta automática en los supuestos de riesgo para la reproducción, embarazo o periodo de lactancia natural.

Indicadores	Adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual .
Plazo de ejecución	Primer semestre de 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 77	Revisión del protocolo de actuación ante la comunicación de embarazo o lactancia natural.
Objetivos	Garantizar la salud de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia natural.
Descripción	Revisión del protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho protocolo se trasladará a los correspondientes comités de seguridad y salud.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de actuación • Nº y tipo de actuaciones realizadas conforme a este protocolo
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de Vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 78	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre salud laboral.
Objetivos	Garantizar que en las campañas que se elaboren sobre salud laboral se tiene en cuenta la perspectiva de género.
Descripción	Con la presente medida se pretende tener en consideración en las campañas sobre salud laboral de la compañía la perspectiva de género.
Indicadores	Presentación de las campañas realizadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 79	Seguimiento a través de la Comisión de Igualdad de los KPIs e indicadores relativos a las bajas laborales derivadas de contingencias profesionales desagregadas por sexo.
Objetivos	Permitir que la Comisión de Igualdad conozca los KPIs relativos a las bajas laborales por contingencias profesionales desagregadas por sexo.
Descripción	Con la presente medida se pretende que la Comisión de Igualdad pueda realizar un seguimiento de los KPIs e indicadores relativos a las bajas laborales por contingencias profesionales o laborales.

Indicadores	KPIs e indicadores de las bajas por contingencias profesionales o laborales.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 80	Comprobación de que las instalaciones sean adecuadas a fin de que los puestos de trabajo puedan ser desarrollados por ambos sexos.
Objetivos	Permitir que la Comisión de Igualdad compruebe que las instalaciones de los diferentes lugares de trabajo son adecuadas al objeto de que los distintos puestos de trabajo puedan ser desarrollados por ambos sexos.
Descripción	Con la presente medida se pretende que la Comisión de Igualdad pueda verificar que las instalaciones y dependencias de los diferentes lugares de trabajo son adecuados al objeto de que los distintos puestos de trabajo puedan ser desarrollados por ambos sexos.
Indicadores	Información facilitada a la Comisión de Seguimiento.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 81	Comprobación por parte de la Comisión de Seguimiento de que el patronaje de la ropa de trabajo de protección de los riesgos laborales y EPIS son adecuados y se adaptan a la morfología femenina.
Objetivos	Permitir que la Comisión de Igualdad compruebe que el patronaje de la ropa de trabajo de protección de los riesgos laborales y EPIS son adecuados y se adaptan a la morfología femenina
Descripción	Con la presente medida se pretende que la Comisión de Igualdad pueda verificar que el patronaje de la ropa de trabajo de protección de los riesgos laborales y EPIS son adecuados y se adaptan a la morfología femenina.
Indicadores	Información facilitada a la Comisión de Seguimiento.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
Prioridad	Alta.

Retribución.

Objetivo específico: Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, en aplicación del principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

Medida 82	Creación de un grupo de trabajo específico dependiente de la comisión de seguimiento para el análisis en cada empresa de las posibles diferencias retributivas detectadas por la auditoría retributiva realizada.
Objetivos	Analizar las posibles diferencias retributivas detectadas en la auditoría retributiva realizada.
Descripción	Con la presente medida se pretende crear un grupo de trabajo específico dependiente de la comisión de seguimiento e igualdad para el estudio y análisis en cada empresa de las posibles diferencias retributivas detectadas, en su caso, por la auditoría retributiva realizada.
Indicadores	Constitución del grupo de trabajo para el análisis en cada una de las empresas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022.
Responsable / Recursos	Dpto. de Gestión de RRHH. Dpto. RRLI y Comisión de Seguimiento
Prioridad	Alta.

Medida 83	Verificar, controlar y analizar durante toda la vigencia del plan de igualdad la evolución de las Auditorías retributivas (de toda la plantilla) a través del grupo de trabajo específico que se cree en la Comisión de Seguimiento.
Objetivos	Realizar los correspondientes análisis, verificación y controles de la retribución de la plantilla a través de un grupo específico de trabajo en la comisión de igualdad.
Descripción	<p>Con la presente medida se trata de verificar y controlar durante toda la vigencia del plan de igualdad la evolución de las Auditorías retributivas anuales a través del grupo de trabajo específico que se cree en la Comisión de Seguimiento; en correlación con lo acordado en la fase de diagnóstico.</p> <p>El grupo de trabajo tras analizar las auditorías retributivas de cada empresa, propondrá en los casos no justificados las acciones de corrección si proceden. En las situaciones en que la comisión lo acuerde se subsanarán las situaciones de brecha salarial no justificadas en los términos que se pacten y determinen por la comisión. En este sentido el Grupo de Trabajo analizará las posibles situaciones que se detecten o puedan detectarse de brecha salarial que puedan ser consideradas legalmente como discriminatorias, pudiendo elaborar, en estos casos, un plan de actuación concreto para tales situaciones eventualmente discriminatorias, en el que se pueda verificar su ejecución, seguimiento y evolución.</p>
Indicadores	Constitución del grupo de trabajo. Auditoría retributiva. Informe de la explicación de las diferencias detectadas explicadas y no explicadas Presentación de los registros retributivos efectivos y equiparados.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de Vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Gestión de RRHH-. Dpto. RRLI-. Dpto. Talento.
Prioridad	Alta.

Medida 84	Seguimiento y actualización de las diferentes auditorías retributivas de cada empresa con perspectiva de género, en el marco normativo vigente (RD 902/2020 y resto de normas concordantes) y en su caso, la guía de Ministerio de Igualdad que se publique.
Objetivos	Realizar los correspondientes análisis, verificación y controles de la retribución de la plantilla a través de un grupo específico de trabajo en la comisión de igualdad.
Descripción	Con la presente medida se pretende realizar un seguimiento y actualización de las diferentes auditorías retributivas de cada empresa con perspectiva de género, en el marco normativo vigente (RD 902/2020 y resto de normas concordantes) y en su caso, la guía de Ministerio de Igualdad que se publique.

Indicadores	Presentación del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT). Presentación de la Auditoría Salarial. Presentación del plan de acción.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Cada dos años.
Plazo de ejecución	A los 9 meses desde la firma del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de compensación y beneficios. Dpto. de Gestión de RRHH. Dpto. RRLL.
Prioridad	Alta.

Sensibilización, lenguaje y comunicación.

Objetivo específico 1: Nombrar una persona por parte de la empresa responsable de coordinar la aplicación de todos los objetivos y medidas del plan de igualdad.

Medida 85	Nombramiento en la representación empresarial de una persona responsable de impulsar y coordinar la implantación del plan de igualdad.
Objetivos	Nombrar a una persona en la representación empresarial que sea responsable de impulsar y coordinar la implantación del plan de igualdad.
Descripción	Con la presente medida se trata de proceder a nombrar dentro de la representación empresarial a una persona responsable de impulsar y coordinar la implantación del plan de igualdad.
Indicadores	Verificación del nombramiento.
Colectivo / Alcance	Dirección de RRHH y Dpto. de Relaciones Laborales.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de Vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Relaciones Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 86	Asegurar que todas las comunicaciones que se puedan y deban llevar a cabo en relación al plan de igualdad respecto a la plantilla de las diferentes empresas del grupo se efectúe de manera real y efectiva.
Objetivos	Que las comunicaciones a la plantilla de las diferentes empresas que se deban y puedan realizar en relación al plan de igualdad se realicen de manera y efectiva.
Descripción	Con la presente medida se trata de asegurar que todas las comunicaciones que se puedan y deban llevar a cabo en relación al plan de igualdad respecto a la plantilla de las diferentes empresas del grupo se efectúe de manera real y efectiva.
Indicadores	Verificación de dichas comunicaciones cuando se realicen las mismas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de Vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. Comunicación. Dpto. RRLL.
Prioridad	Alta.

Objetivo específico 2. Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres de la empresa tanto a nivel interno como a su proyección exterior y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

Objetivo específico 3. Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y difundir el Plan de Igualdad, y resto de documentación (protocolo, violencia, etc.)

Objetivo específico 4. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

Medida 87	Difusión del mensaje de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación en todos los eventos/foros de empleo en los que participe la empresa y en todo tipo de niveles y ámbitos (universitarios, formación profesional, institutos, etc.).
Objetivos	Trasladar el compromiso de la compañía con la Igualdad de Oportunidades en todos los eventos y foros de empleo en los que participe.
Descripción	Difusión del mensaje de igualdad en todos los eventos/foros de empleo en los que participe la empresa, en todo tipo de niveles y ámbitos (universidades, centros de formación profesional, institutos, etc.).
Indicadores	Número de eventos y foros de empleo en los que participe la empresa. Impacto de los eventos en la plantilla
Colectivo / Alcance	Todos los eventos y foros en los que participe la compañía.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 88	Llevar a cabo acciones de difusión interna, en los diferentes canales internos de la organización, de testimonios de mujeres que por su experiencia y progresión en la compañía sirvan de referente o ejemplo al colectivo femenino.
Objetivos	Sensibilizar y dar a conocer los referentes internos de la empresa.
Descripción	Divulgar historias reales en los canales de comunicación puestos en marcha en la compañía.
Indicadores	Informe de Material de difusión.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	En el momento en que se realice la difusión.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación interna.
Prioridad	Media.

Medida 89	Difusión externa de historias relacionadas con talento femenino (de la compañía).
Objetivos	Exteriorizar el talento de las mujeres que debido a su experiencia o progresión en nuestra compañía son referentes en la misma, de cara a atraer candidaturas femeninas a la organización.
Descripción	Diseñar un plan de comunicación externa que traslade al mercado de trabajo la apuesta de la compañía por el talento femenino.
Indicadores	Número de acciones de comunicación.

Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Bianual.
Plazo de ejecución	Primer semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Prioridad	Media.

Medida 90	Diseño y elaboración de una guía de lenguaje inclusivo y no sexista en el ámbito del trabajo, para la utilización en las comunicaciones internas y externas.
Objetivos	Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y la eliminación de sesgos en, el lenguaje verbal y escrito.
Descripción	Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo no sexista en el ámbito laboral. Seguimiento por muestreo de su utilización
Indicadores	Lanzamiento de la Guía. Medición de la Difusión de la guía Informe del muestreo de las comunicaciones internas y externas
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación.
Prioridad	Alta.

Medida 91	Lanzamiento de una encuesta o cuestionario que garantice un medio efectivo para canalizar opiniones y expectativas (Dimensión género).
Objetivos	Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y la participación.
Descripción	Elaboración de una encuesta intermedia y final durante la vigencia del plan de igualdad sobre la implantación de las medidas del plan de igualdad y su conocimiento por la plantilla (dimensión género). Análisis de los resultados de la encuesta
Indicadores	Nº participantes. Informe a la comisión de los resultados
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Cada dos años..
Plazo de ejecución	Segundo año de vigencia del plan de igualdad (2023). Y a la finalización de la vigencia inicial.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación.
Prioridad	Alta.

Medida 92	Newsletter on line: Impulsar espacios con contenidos de mujeres predirectivas y directivas (lanzamiento de proyectos liderados, equipos de éxito, reconocimientos, asistencia a foros,...) y en posiciones operativas en las que exista infrarrepresentación de la mujer.
Objetivos	Visibilizar a las mujeres que ocupan posiciones de responsabilidad potenciando la incorporación de otras mujeres a estos puestos. así como en las posiciones operativas en las que exista infrarrepresentación de la mujer.
Descripción	Promover activamente contenidos con presencia de mujeres predirectivas y directivas que sirvan de referencia para consolidar una cultura más igualitaria e inclusiva.
Indicadores	Número de mujeres que han participado.

Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada .
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer trimestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación.
Prioridad	Alta.

Medida 93	Información y difusión a <i>stakeholders</i> y grupos de interés (personal, accionistas, proveedores, empresas colaboradoras, clientes, representaciones sindicales, mundo académico, sociedad en general, etc) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.
Objetivos	Sensibilizar sobre los principios de igualdad y diversidad de la organización a los grupos de interés. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos en los que trabaja la organización.
Descripción	Información y difusión a: <ul style="list-style-type: none"> - La plantilla: a través de la comunicación mediante revista, tableros de anuncios, charlas en los equipos de trabajo, intranet, etc. De los acuerdos alcanzados en esta materia y de la implantación del plan de igualdad. - Accionistas: comunicación anual sobre el proceso de implantación del plan de igualdad y objetivos alcanzados. - Empresas colaboradoras, clientes, sociedad: comunicación del mensaje de igualdad y diversidad, etc.. - RLT: información anual de datos segregados por sexo y de la evolución de la implantación del plan, en los términos establecidos por la legislación vigente.
Indicadores	Información en la Comisión de seguimiento de las acciones con los grupos de interés.
Colectivo / Alcance	Grupos de interés.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer trimestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación.
Prioridad	Alta.

Medida 94	Generar contenidos y campañas dedicadas a la sensibilización sobre la igualdad de oportunidades y los beneficios de una plantilla igualitaria. Y sobre el impulso en materia de corresponsabilidad.
Objetivos	Sensibilizar sobre los principios de igualdad y diversidad Promover un ambiente de trabajo libre de cualquier discriminación. Difundir al conjunto de la plantilla el plan de igualdad, el protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y/o por razón de sexo, modelo de denuncia, medidas sobre el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación y otros documentos relacionados con la igualdad.
Descripción	Generar campañas sobre igualdad y hacer difusión en los diferentes canales de comunicación.
Indicadores	Nº impactos.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación.

Medida 95	Editar y publicar (en edición impresa) el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo utilizando los medios internos de comunicación en la empresa.
Objetivos	Difundir y publicitar en edición impresa el nuevo plan de igualdad.
Descripción	A través de esta medida se pretende realizar una difusión (a través de una edición impresa) del nuevo plan de igualdad.
Indicadores	Edición y Publicación del plan de igualdad.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación. Dpto. RRLL.

Medida 96	Incluir en la intranet en un lugar accesible el plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo junto con el modelo de denuncia.
Objetivos	Difundir internamente el nuevo plan de igualdad, el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, el modelo de denuncia y guía de protección a las víctimas de violencia de género.
Descripción	A través de esta medida se pretende realizar una difusión del nuevo plan de igualdad el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, el modelo de denuncia y guía de protección a las víctimas de violencia de género.
Indicadores	Verificación de la publicación en la intranet.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación. Dpto. RRLL.

Medida 97	Dedicar un espacio en la memoria anual de la compañía al plan de igualdad. en el caso de que se elabore dicha medida. Si no se elaborara se llevaría a cabo una memoria específica.
Objetivos	Visualizar la importancia del plan de igualdad mediante su inclusión en la memoria anual de la compañía o en su caso en una memoria específica.
Descripción	A través de esta medida se pretende dar visibilidad a la importancia del plan de igualdad dedicando un espacio al mismo en la memoria anual.
Indicadores	Verificación de la memoria anual.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual a partir del primer semestre de 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación. Dpto. RRLL.

Medida 98	Impulsar en los centros educativos las vocaciones STEM, especialmente entre las mujeres.
Objetivos	Incrementar el número de jóvenes y en especial mujeres que optan por ampliar su educación en materias como las ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas -todas ellas disciplinas con gran proyección a futuro-, lo que generará un mayor volumen de personas (en especial mujeres) preparadas para incorporarse en estos roles de tanta proyección en los próximos años.

Descripción	Colaborar con centros educativos para que en el ámbito de las vocaciones STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) faciliten CV del personal femenino que obre en sus bolsas de colocación, bolsas de empleo en empresas, etc. Igualmente, y como compañía muy centrada en servicios vinculados a la ingeniería, realizar eventos en centros educativos en los que profesionales femeninas de la compañía compartan su visión sobre sus trayectorias y perspectivas profesionales que motiven a los participantes a dirigir su formación hacia estas vocaciones STEM. También esta medida pretende difundir en el entorno escolar las vocaciones STEM especialmente entre niñas y adolescentes féminas, para que accedan a posiciones cualificadas con gran proyección en los próximos años, puestos de mayor cualificación, trabajando la etapa escolar, antes de que decidan qué estudiar, a través de nuestras propias empleadas.
Indicadores	Número de iniciativas promovidas. Nº de mujeres de la compañía que han participado y en que territorios
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 99	Promover acciones divulgativas dedicadas a la sensibilización al derecho a la igualdad en el ámbito de las mujeres y niñas con discapacidad.
Objetivos	Sensibilizar sobre los principios de igualdad y diversidad, en el ámbito de mujeres con discapacidad.
Descripción	Generar campañas sobre igualdad en el ámbito de mujeres y niñas con discapacidad.
Indicadores	Verificación de las acciones realizadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2023.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación.

Violencia de género.

Objetivo específico: Informar y sensibilizar a la plantilla sobre los derechos y ayudas para las mujeres víctimas de violencia de género y garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en la normativa vigente a raíz de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Medida 100	Colaborar con entidades que promuevan la integración de mujeres víctimas de violencia de género.
Objetivo	Sensibilización interna y externa sobre la violencia de género.
Descripción	Colaboración con organizaciones que promuevan la integración de las mujeres víctimas de violencia de género.
Indicadores	Nº de acciones sociales.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación.
Prioridad	Alta.

Medida 101	Fomentar eventos que promuevan una sociedad libre de violencia de género .
-------------------	---

Objetivo	Sensibilización interna y externa sobre la violencia de género. Difusión en medios internos y externos.
Descripción	Se trata de fomentar eventos con repercusión en medios que permitan difundir esta cuestión acorde al compromiso por la lucha contra la violencia de género. Iniciativa como la Carrera Anual promovida por el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad para promulgar una sociedad libre de violencia de género se pueden enmarcar dentro de esta medida.
Indicadores	Nº de eventos. Número de participantes.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación.
Prioridad	Alta.

Medida 102	Cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004, así como de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad.
Objetivo	Velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004.
Descripción	Con la presente medida se pretende establecer expresamente la necesidad de dar cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004, así como de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad. De igual forma, con esta medida se pretende dar difusión a tales Derechos y medidas entre las mujeres víctimas de violencia de género (campañas, acciones de difusión, etc.)
Indicadores	Número de casos y medidas adoptadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Relaciones Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 103	Elaboración de una guía de los derechos (en el ámbito laboral) de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004, así como de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad.
Objetivo	Difusión de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 y en el presente plan de igualdad.
Descripción	Con la presente medida se pretende difundir en la plantilla los derechos (en el ámbito laboral) de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004, así como de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad.
Indicadores	Comprobación de la guía.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Relaciones Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 104	Incluir en la intranet en un lugar accesible la guía de los derechos (en el ámbito laboral) de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004, así como de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad.
Objetivos	Difundir internamente la guía de derechos de las víctimas de violencia de género.
Descripción	A través de esta medida se pretende realizar una difusión de la guía de derechos de las víctimas de violencia de género.
Indicadores	Verificación de la publicación en la intranet.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.

Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación. Dpto. RRL.

Medida 105	Derecho al disfrute de excedencia voluntaria especial por parte de trabajadoras víctima de violencia de género.
Objetivo	Velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004.
Descripción	Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho a una excedencia voluntaria especial que podrán disfrutar por un periodo desde 3 meses a 5 años, con reserva de puesto de trabajo durante los 24 primeros meses. Después tendrán, únicamente, derecho a un reingreso preferente en las vacantes de igual o similar categoría que puedan tener lugar en la empresa. La empresa comunicará en los procedimientos de subrogación a la empresa entrante la existencia de este tipo especial de excedencia voluntaria. La trabajadora y la empresa formalizarán por escrito la solicitud y concesión de esta excedencia voluntaria especial.
Indicadores	Número de casos y medidas tomadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 106	Permiso retribuido.
Objetivo	Apoyar a las víctimas de violencia de género en la gestión burocrática ante juzgados, comisarías y servicios asistenciales.
Descripción	Las salidas, debidamente justificadas y acreditadas documentalmente, durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos. Por parte de la empresa se gestionarán dichos permisos con carácter confidencial.
Indicadores	Número de casos y medidas tomadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 107	Designación o nombramiento de un colaborador de apoyo interno del caso.
Objetivo	Apoyar internamente a la trabajadora, víctima violencia de género, con el fin de facilitarle el acceso a las medidas pertinentes.
Descripción	La compañía nombrará, en cada caso, a una persona -a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos- con el objetivo de apoyar a la trabajadora víctima de violencia de género en la solicitud y tramitación de las medidas incluidas en el plan, con el objetivo de poner en marcha las mismas y garantizando los derechos de confidencialidad. La mujer víctima de violencia de género se dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos al objeto de solicitar el nombramiento o designación de esta persona colaboradora o de apoyo.
Indicadores	Número de casos y medidas tomadas.
Colectivo	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable Recursos /	Dirección de RRHH - Dpto. Relaciones Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 108	Ayuda cambio de domicilio.
Objetivo	Contribuir a los gastos que pudieran derivarse de un cambio de localidad.
Descripción	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo de una provincia a otra que suponga un cambio de domicilio donde venía prestando sus servicios y se tenga que trasladar a otro centro de trabajo de la empresa, tendrá derecho a percibir un pago único de 1.200 euros.
Indicadores	Número de casos que se hayan acogido a esta ayuda.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.

Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 109	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
Objetivo	Contribuir en la sensibilización de la campaña especial del Día Internacional contra la violencia de género.
Descripción	Con la presente medida se trata de sensibilizar a la plantilla de la lucha contra la violencia de género en el día internacional contra la violencia de género.
Indicadores	Diseño y comprobación de la campaña.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de RRLL- Dpto. Comunicación. Dpto. Responsabilidad Social Corporativa.
Prioridad	Alta.

Medida 110	En el caso en que la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a causar baja voluntaria en la empresa como consecuencia de su situación, la empresa le facilitará la realización de un programa de recolocación (<i>outplacement</i>) durante un periodo de hasta 6 meses, para fomentar su empleabilidad y la búsqueda de empleo.
Objetivo	Facilitar a las trabajadoras víctimas de violencia de género programas de recolocación (<i>outplacement</i>) cuando tengan que causar baja voluntaria en la empresa, con el fin de fomentar su empleabilidad y la búsqueda de un nuevo empleo.
Descripción	La presente medida pretende facilitar a las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a causar baja voluntaria en la empresa como consecuencia de su situación, la realización de un programa de recolocación (<i>outplacement</i>) durante un periodo de hasta 6 meses, para fomentar su empleabilidad, la búsqueda de empleo y de nuevas oportunidades laborales.
Indicadores	Número de mujeres que hayan realizado el programa de recolocación (<i>outplacement</i>).
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de RRLL- Dpto. de Gestión de RRHH – Dpto. de Talento.
Prioridad	Alta.

Medida 111	Anticipos de nómina de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Objetivo	Facilitar a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho y tramitación de anticipos de nómina.
Descripción	Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán solicitar un anticipo de nómina de 3 meses de salario. La devolución o reintegro del importe de los anticipos solicitados se llevará a cabo de la forma y en el calendario de pagos que se acuerde con la empresa.
Indicadores	Número de trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan solicitado anticipos de nómina.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de RRLL- Dpto. Comunicación. Dpto. Responsabilidad Social Corporativa.
Prioridad	Alta.

Medida 112	Estudio por la Comisión de Igualdad de planes específicos de acompañamiento de mujeres víctimas de violencia de género, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por causa de su situación.
Objetivo	Ayudar económicamente a las trabajadoras víctimas de violencia de género que se encuentren en situación de incapacidad temporal por causa de su situación.
Descripción	La comisión de igualdad podrá valorar en situaciones graves la realización de planes específicos de acompañamiento de mujeres víctimas de violencia de género, en los que se estudie la viabilidad por parte de la empresa de establecer durante un determinado periodo de tiempo un complemento de Incapacidad Temporal, cuando la causa directa de dicho proceso sea la situación de violencia de género sufrida por la trabajadora.
Indicadores	Número de casos estudiados o analizados por la comisión de igualdad.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de RRLL- Dpto. Gestión de RRHH.
Prioridad	Alta.

Medida 113	Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación de su horario y jornada, conforme a los sistemas de turnos, horarios y jornadas establecidos en la empresa, siempre que organizativamente sea posible y se ajuste a las condiciones previstas en los contratos y/o pliegos de condiciones de los servicios.
Objetivo	Flexibilizar las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción	Con la presente medida se pretende flexibilizar las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género, las cuales, podrán reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación de su horario y jornada, conforme a los sistemas de turnos, horarios y jornadas establecidos en la empresa, siempre que organizativamente sea posible y dicha adaptación se ajuste a las condiciones previstas en los contratos y/o pliegos de condiciones de los servicios.
Indicadores	Nº de trabajadoras que se hayan acogido a la medida.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de RRL- Dpto. de Gestión de RRHH.
Prioridad	Alta.

Medida 114	Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán fijar periodos vacaciones en unas fechas determinadas, si el derecho de protección o el de asistencia social integral lo hace necesario.
Objetivo	Flexibilizar las condiciones de trabajo en el ámbito del disfrute de vacaciones de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción	Con la presente medida se pretende flexibilizar las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género, las cuales, podrán fijar periodos vacaciones en unas fechas determinadas, si el derecho de protección o el de asistencia social integral lo hace necesario.
Indicadores	Nº de trabajadoras que se hayan acogido a la medida.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de RRL- Dpto. de Gestión de RRHH.
Prioridad	Alta.

Medida 115	<p>Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de nueve (9) meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.</p> <p>Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p>
Objetivo	Flexibilizar las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género, mejorando lo establecido en la legislación vigente.
Descripción	<p>Con la presente medida se pretende flexibilizar las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, las cuales, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de nueve (9) meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.</p> <p>Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p>
Indicadores	Nº de trabajadoras que se hayan acogido a la medida.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.

Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de RRL- Dpto. de Gestión de RRHH.
Prioridad	Alta.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo específico: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Medida 116	Elaborar un nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo con todas las garantías para la persona denunciante.
Objetivo	Realizar un nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo distinto e independiente al protocolo de acoso laboral.
Descripción	Elaboración de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Indicadores	Verificación del protocolo.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. RRL.. Dpto. PRL.
Prioridad	Alta.

Medida 117	Informar a la Comisión de Igualdad con carácter anual sobre los procesos de acoso sexual o por razón de sexo llevados a cabo por la compañía. Además, la Comisión de Igualdad (a través de un grupo de trabajo o comité reducido de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo formado por la empresa y algún componente de la parte social de la comisión de seguimiento) será igualmente informada cada vez que se active el Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo por parte de persona trabajadora, así como de su evolución en todas sus fases a tiempo real, incluyendo el informe final.
Objetivo	Informar a la comisión de igualdad sobre todos los procesos de acoso sexual o por razón de sexo llevados a cabo cada año de vigencia del plan de igualdad.
Descripción	Con la presente medida se pretende que la Comisión de Igualdad tenga información de todos los procesos acoso sexual o por razón de sexo incoados o abiertos por la empresa.
Indicadores	N.º de expedientes iniciados. Nº de casos de acoso sexual o por razón de sexo.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. RRL. Dpto. PRL.
Prioridad	Alta.

Medida 118	Formación a las personas que integren el Grupo de Trabajo sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo de la Comisión de Igualdad, sobre la materia.
Objetivo	Realizar un nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo distinto e independiente al protocolo de acoso laboral.
Descripción	Con la presente medida se trata de facilitar formación en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a los miembros del Grupo de Trabajo de la Comisión de Igualdad que se constituya en dicho ámbito de actuación.
Indicadores	Verificación de la formación y contenido.
Colectivo / Alcance	Personas que formen parte del Grupo de Trabajo sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo de la Comisión de Igualdad.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre año 2022.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. RRL.. Dpto. PRL. Dpto. Formación.
Prioridad	Alta.

Medida 119	Incluir en la intranet en un lugar accesible el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo junto con el modelo de denuncia. En aquellos centros de trabajo donde sea posible se publicará en los tableros informativos existentes.
Objetivos	Difundir internamente el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y el modelo de denuncia.
Descripción	A través de esta medida se pretende realizar una difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y el modelo de denuncia.

Indicadores	Verificación de la publicación en la intranet.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación. Dpto. RRLL.
Prioridad	Alta.

Medida 120	Consideración como falta muy grave en el ámbito disciplinario laboral a las situaciones acreditadas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Objetivos	El objetivo de esta medida es evidenciar que las situaciones acreditadas de acoso sexual y/o por razón de sexo constituyen una falta muy grave en el ámbito disciplinario laboral, que puede conllevar el despido disciplinario procedente.
Descripción	A través de esta medida se pretende por las partes negociadoras evidenciar que las situaciones acreditadas de acoso sexual y/o por razón de sexo constituyen una falta muy grave en el ámbito disciplinario laboral, que puede conllevar el despido disciplinario procedente.
Indicadores	Verificación de la aplicación de esta medida por la Comisión de Seguimiento. Número de sanciones o despidos realizados en base a la misma.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación. Dpto. RRLL.
Prioridad	Alta.

10. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

En cada una de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad, previstas en el punto 9º precedente, se identifican a los responsables y los recursos humanos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de ellas. Así mismo la Empresa se compromete a dotar a todas las medidas recogidas en este Plan de Igualdad de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas durante los cuatro años de vigencia del Plan.

Al tratarse de un Plan de Igualdad de grupo de empresas vinculadas por razones organizativas, los indicadores que se establecen en las medidas deben darse por empresa.

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

En cada una de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad, en el punto 9º, se establece un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas recogidas en este Plan de Igualdad.

12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

El seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará (junto con los Grupos de Trabajo específicos, que igualmente y en dependencia de la citada Comisión se constituyan o puedan constituirse) para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado del cumplimiento del mismo, así como de las acciones y medidas programadas.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme a lo previsto en cada medida concreta.

13. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.

(i) Constitución de la comisión de seguimiento y evaluación.

Por las partes negociadoras, se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que forma parte integrante del Plan, con la misión fundamental de seguimiento y evaluación del Plan, y con capacidad para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Dicha Comisión se constituirá en el primer semestre del 2022.

(ii) Composición de la comisión:

Estará integrada por diez (10) miembros, con la siguiente composición:

- Por la parte social se nombrarán cinco (5) miembros, que serán designados por las Organizaciones Sindicales firmante del Plan.
- La empresa nombrará cinco (5) miembros.

(iii) Funciones de la comisión:

- Asegurar la implantación de las medidas incluidas en este plan a lo largo de la vigencia del mismo conforme a lo establecido en el cronograma.
- Informar a las direcciones y representación legal de la plantilla correspondientes sobre la implantación del Plan así como incluir las recomendaciones que se consideren oportunas
- Asegurar que se promueve una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar el informe periódico, así como el informe final de conclusiones del Plan de Igualdad
- Reunirse al menos dos veces anualmente para el seguimiento de las medidas establecidas y la información correspondiente atendiendo a lo que establece, el plan de igualdad y la legislación vigente. Información que será facilitada por la empresa con una antelación mínima de quince días.
- Adaptar el Plan de igualdad a las necesidades detectadas durante el seguimiento del mismo.

(iv) Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se reunirá de manera ordinaria, una vez cada seis meses; y de manera extraordinaria cuando lo solicite una de las partes, a petición de cualquiera de las partes con un preaviso de mínimo cinco días laborales.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a las empresas, pero pertenecientes a las organizaciones firmantes del Plan, especialmente cualificadas en materias de igualdad.

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En concreto cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

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

Las partes signatarias del presente Plan Marco de Igualdad acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los términos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que le sustituya.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

En el caso de que existan discrepancias y/o controversias en la interpretación del contenido del Plan y que no puedan ser solventadas dentro de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, se acudirá a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos (V Acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que le sustituya).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

La Dirección de la Empresa nombrará una persona Responsable de Igualdad que teniendo los conocimientos, cualificación y experiencia en materia de Igualdad, disponga de las facultades y recursos necesarios para llevar a cabo, entre otras, las siguientes funciones y cometidos:

- 1-. Velar por que el Plan de Igualdad se implante, desarrolle y mantenga de conformidad con los objetivos y medidas contenidas en el mismo.
- 2-. Informar a la Dirección de la Empresa sobre el funcionamiento y Desarrollo del Plan de Igualdad para su seguimiento, incluyendo, en su caso, recomendaciones de mejora e impulso, si la comisión de seguimiento y evaluación del Plan las considera oportuna.
- 3-. Fomentar e impulsar la concienciación y difusión del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.

Por las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad de Grupo, se hace constar que en el momento en que se suscribió el acuerdo que ha dado origen al Presente Plan de Igualdad, era perfectamente conocido y consabido por tales partes negociadoras el proceso de desinversión que estaba teniendo lugar, por parte de Ferrovial, tanto del área de Medioambiente (Cespa-PreZero) como el de Infraestructuras de su división de Servicios.

En base a lo cual, en la negociación del presente Plan de Grupo de Empresas, se han tenido en consideración por las partes negociadoras las circunstancias, aspectos, factores y vicisitudes de cada área (Servicios Medioambientales e Infraestructuras) y las empresas que conforman las mismas en aras a ordenar la transición óptima desde una situación a otra en el momento de culminación de dicho proceso de desinversión. Se adjunta como **Documento Anexo número 4**, la identificación de las empresas del Grupo que forman parte de cada Área.

Por consiguiente, es voluntad de las partes negociadoras del Plan, hacer constar expresamente a todos los efectos, que la situación antes descrita, no afecta en modo alguno, ni a la estructura, ni a la configuración del Plan. Igualmente, no se ve afectada, de ninguna manera, su justificación, ni su ordenación en todos los ámbitos (medidas, diagnóstico, auditorías retributivas, etc.); todo lo cual, no se ve alterado por dicho proceso, garantizando (sin solución de continuidad) de manera sólida, firme y decidida todos los derechos de las personas afectadas por el Plan.

Por todo ello, en consideración a lo establecido en el Art. 9.2 del RD 901/2020, no procederá la revisión del presente Plan de Igualdad por el hecho concreto del referido proceso de desinversión, pues el mismo ha sido tenido en cuenta en la negociación del Plan de Igualdad, como ya se ha expuesto, si bien, sí se realizarán por las partes negociadoras del Plan, los ajustes y adaptaciones formales que resulten necesarias de cara a salvaguardar transitoriedad que ha de tener lugar, necesaria y lógicamente, en este tipo de situaciones complejas.

A tales efectos, la Dirección de la Empresa deberá comunicar a la representación social, en su caso, los cambios de denominación social que se produzcan o puedan producir en las sociedades integrantes del Grupo de cada área, a fin de adaptar adecuadamente los cambios societarios afectantes a las mercantiles indicadas en el Documento Anexo número 4. Igualmente, en caso de escisión o división de los áreas de medioambiente e infraestructuras se realizarán, igualmente, las adaptaciones oportunas del Plan (separación de las áreas, creación de dos comisiones de evaluación y seguimiento, responsable de igualdad, etc.).

DISPOSICIÓN FINAL. DEROGATORIA.

El presente Plan de Igualdad sustituye y deroga total e íntegramente al Plan Marco de Igualdad anterior de la División Servicios de Ferroviario.

No obstante lo anterior, no queda derogado el Protocolo de Acoso Laboral, el cual, continuará vigente.

ANEXOS.

DOCUMENTO ANEXO Nº 1: DIAGNÓSTICO DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO Y RESULTADO DE LAS AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO.

DOCUMENTO ANEXO Nº 2: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

DOCUMENTO ANEXO Nº 3: RELACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE COMPONEN LOS ÁREAS DE MEDIOAMBIENTE (CESPA-PRECERO) E INFRAESTRUCTURAS.

En Madrid a 15 de febrero de 2022.

PARTE SOCIAL	
Pilar Expósito Cortés	
Natalia Galán Armero	
Raquel Hijosa Carracedo	


Manuel Menéndez	
Rosario García Ramos	
Azahara Pérez del Reguero	
Nieves García Huelmo	
Enrique Palomino Sánchez	
Esther González Lallana	
Elena Martínez Vidal	
Maria Teresa Barba Muñoz	
Ana Miñarro Imedio	
PARTE EMPRESARIAL	
Julio Gualda Suárez	
José Antonio Gallardo Cubero	
Cristina Clavero Herrera	
Jesús Díaz Rodríguez	
Jorge Macho Muro	
Macarena Olivan Garcia	




I PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO FERROVIAL SERVICIOS
(MEDIOAMBIENTE E INFRAESTRUCTURAS)


ferrovia




 igualdad@servicios.uso.es

 www.fs_uso.es

 Federación de Servicios USO

 @USO_Servicios

 uso_servicios

 FEDERACION DE SERVICIOS

 **SERVICIOS**
UNIÓN SINDICAL OBRERA