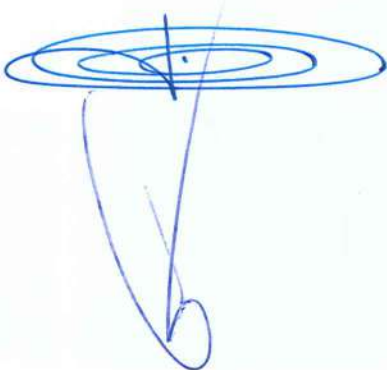


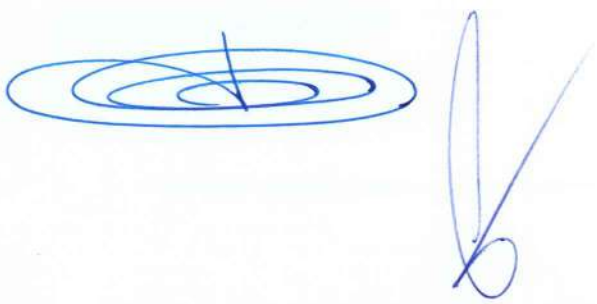
**PLAN DE IGUALDAD DE
CONSTRUCCIONES RODRIGUEZ
RAMIREZ S.A**



Fecha aprobación: 21/11/2023

INDICE

O. PRESENTACIÓN	3
I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	8
III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	9
RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	9
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	13
PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	14
IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	21
V. MEDIDAS DE IGUALDAD	20
VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	22
VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	35
VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	40
IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	42
	45



O. PRESENTACION

TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

Habría que remontarse al año 1930 para buscar los antecedentes más remotos de esta empresa netamente familiar, dado que fue entonces cuando inició los primeros trabajos su fundador Don José Rodríguez Curbelo, padre de los actuales socios y propietarios de la Sociedad Anónima CORORASA, como transporte de mercancías y pasajeros en toda la zona sur de Fuerteventura, alternándolo con la actividad agrícola, sobre todo cultivo de tomates.

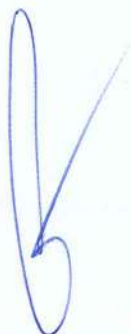
Es a partir de los años 60 cuando el germen de la futura CORORASA empieza a realizar trabajos que contrata por toda la geografía insular de Fuerteventura, teniendo que ampliar sus intereses hacia otras islas como Gran Canaria y más tarde a Tenerife, debido al lento desarrollo de la isla de Fuerteventura en contraste con estas otras.

Las expectativas que genera la actividad familiar permite que en 1963, ya con la ayuda de los hijos mayores, traslade su actividad hasta el continente africano, concretamente al Sahara, donde realiza trabajos para la ejecución del aeropuerto de El Aiún y varias obras de infraestructura, siempre mediante el sistema de subcontratas derivadas de otras empresas.

Eran años de crecimiento y expansión en los que, sobre la base de esfuerzo y sacrificio que supo inculcar el patriarca familiar, se consolida la actividad desarrollada en las islas capitalinas hasta 1968, fecha que marca uno de los momentos de inflexión de la empresa con el desarrollo del sector turístico de Fuerteventura. Así se continúa desarrollando la actividad en Gran Canaria y Tenerife, hasta el año 1968, en que empieza el desarrollo turístico en la isla de Fuerteventura. Por el hecho de ser originarios de esta isla y tener otras actividades en desarrollo en la misma, se instala como constructora uno de sus hijos, Francisco Juan Rodríguez Ramírez, denominación comercial que estuvo operativa hasta el año 1985, en el que se constituye la denominada CORORASA.

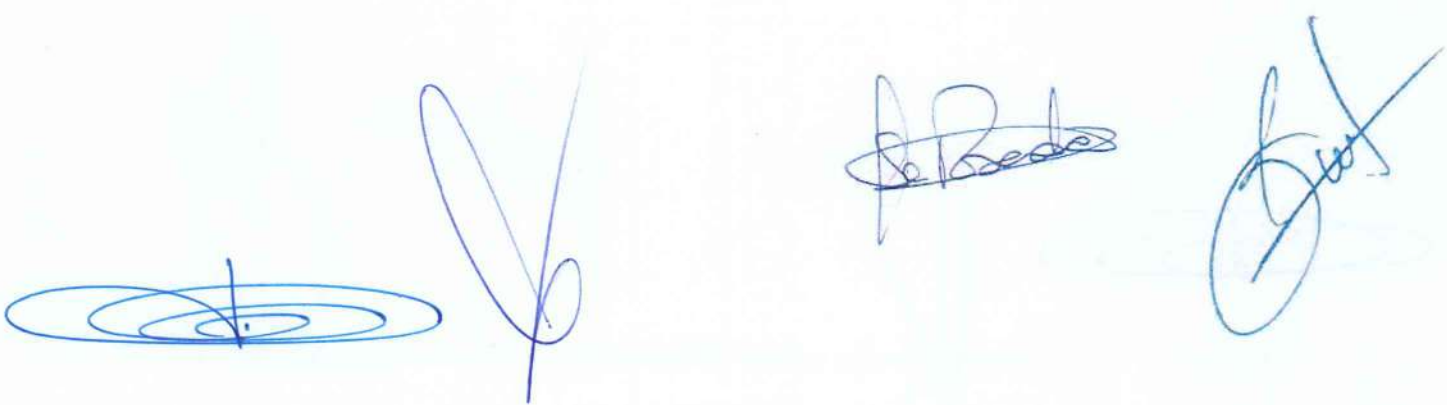
Desde entonces, son muchas las obras públicas y privadas que esta empresa ha ejecutado, siempre bajo la premisa de utilizar una fórmula garante de éxito que se apoya, básicamente, sobre los tres pilares fundamentales de la construcción: calidad, protección del Medio Ambiente y seguridad, lo que ha propiciado que no haya organismo público, ya sea de ámbito local, regional o nacional, al que CORORASA no haya prestado sus servicios.

De hecho, en la construcción de la mayoría de las infraestructuras básicas (carreteras, puerto, aeropuerto, urbanizaciones...) de la isla de Fuerteventura, ha intervenido CORORASA. Pero el ámbito especial de Cororasa no se circunscribe exclusivamente a Fuerteventura, también ha ejecutado obras públicas en otras islas del archipiélago como Lanzarote y Gran Canaria, y en el extranjero Guinea Ecuatorial, desde el año 1982 hasta la actualidad, en Senegal, habiendo ejecutado 180 km. de carreteras y participando también en licitaciones internacionales del Fondo Europeo de Desarrollo (FED) en diferentes países como Mauritania, Guinea Bissau, Benin y Cabo Verde.



PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

La actividad desarrollada por la empresa es la siguiente: 1) Centro Instalaciones el Manadero: Fabricación de hormigón, asfalto, cantera y planta de tratamiento de áridos, taller de vehículos y maquinaria. 2) Oficinas centrales: oficina técnica, administrativa y de gestión. ámbito de aplicación en el sector de la construcción: El diseño, producción y extendido de mezclas bituminosas en caliente. La producción y el suministro de hormigón. La extracción, tratamiento y ventas de áridos para la construcción. La construcción de los tipos de obra: Movimiento de tierras (desmontes y vaciados, explanaciones, canteras, pozos y galerías); grandes estructuras (de fábrica u hormigón en masa, de hormigón armado); edificación; hidráulicas (abastecimientos y saneamientos, acequias y desagües, defensas de márgenes, y encauzamientos, obras hidráulicas sin cualificación específica); marítimas (dragados, escolleras, con bloques de hormigón, obras marítimas sin cualificación específica, emisarios submarinos); viales y pistas (con firmes de hormigón hidráulico, con firmes de mezclas bituminosas, señalizaciones y balizamientos viales, obras viales sin cualificación específica); instalaciones eléctricas (alumbrados, iluminaciones y balizamientos luminosos, centros de transformación y distribución en alta tensión, distribuciones de baja tensión, instalaciones eléctricas sin cualificación específica); instalaciones mecánicas de fontanería y sanitarias; especiales (pinturas y metalizaciones, jardinería y plantaciones, estaciones de tratamiento de aguas, instalaciones contra incendios).



A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización:

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN			
Razón social	CONSTRUCCIONES RODRIGUEZ RAMIREZ		
NIF	A35091719		
Domicilio social	Calle Doctor Peña Yáñez 2		
Forma jurídica	Sociedad Anónima	Año de constitución	1985
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
NOMBRES	Juan Salvador Rodríguez Ramírez		
CARGO	Consejero Delegado		
TELÉFONO	928533908		
E-MAIL	Jsr2@cororasa.es		
RESPONSABLE DE IGUALDAD			
NOMBRES	V́ctor Arrébola Burgos		
CARGO	Responsable RRHH		
TELÉFONO	646483505		
E-MAIL	varrebola@cororasa.es		
ACTIVIDAD			
SECTOR ACTIVIDAD	CONSTRUCCION DE CARRETERAS Y AUTOPISTAS		
CNAE	4211		






DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	La actividad desarrollada por la empresa es la siguiente: 1) Centro Instalaciones el Manadero: Fabricación de hormigón, asfalto, cantera y planta de tratamiento de áridos, taller de vehículos y maquinaria. 2) Oficinas centrales: oficina técnica, administrativa y de gestión. ámbito de aplicación en el sector de la construcción: El diseño, producción y extendido de mezclas bituminosas en caliente. La producción y el suministro de hormigón. La extracción, tratamiento y ventas de áridos para la construcción. La construcción de los tipos de obra: Movimiento de tierras (desmontes y vaciados, explanaciones, canteras, pozos y galerías); grandes estructuras (de fábrica u hormigón en masa, de hormigón armado); edificación; hidráulicas (abastecimientos y saneamientos, acequias y desagües, defensas de márgenes, y encauzamientos, obras hidráulicas sin cualificación específica); marítimas (dragados, escolleras, con bloques de hormigón, obras marítimas sin cualificación específica, emisarios submarinos); vales y pistas (con firmes de hormigón hidráulico, con firmes de mezclas bituminosas, señalizaciones y balizamientos viales, obras viales sin cualificación específica); instalaciones eléctricas (alumbrados, iluminaciones y balizamientos luminosos, centros de transformación y distribución en alta tensión, distribuciones de baja tensión, instalaciones eléctricas sin cualificación específica); instalaciones mecánicas de fontanería y sanitarias; especiales (pinturas y metalizaciones, jardinería y plantaciones, estaciones de tratamiento de aguas, instalaciones contra incendios)					
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Provincial					
DIMENSION						
Personas Trabajadoras	Mujeres	6	Hombres	117	Total	123
Centros de trabajo	C/ DR. Peña Yáñez, 22 C.C. Las Granadas en Puerto del Rosario					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros	Sí		No		No tengo RLT	X






I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se indican a continuación las partes legítimas que suscriben el Plan de Igualdad:

1. Parte social:

- Beatriz Méndez Díaz, en representación del Sindicato UGT FICA.
- Elsa Posada Santana, en representación del Sindicato CCOO HABITAT.

2. Parte Empresarial:

- Víctor Arrébola Burgos, Responsable de RRHH.
- Carolina Iglesias Rodríguez, Administrativa de RRHH.

3. Consultora externa:

- Jéssica Mejías Leo, Consultor Adeplus.
- Juan Manuel Romero Diaz, Asesor en materia de Igualdad de UGT FICA.
- Carmen Santiago Álvarez, Técnica del Gabinete de Igualdad CCOO Canarias.



Four handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. From left to right: a circular signature, a signature starting with a large 'B', a signature that appears to be 'Elsa Posada', and a signature starting with a large 'J'.

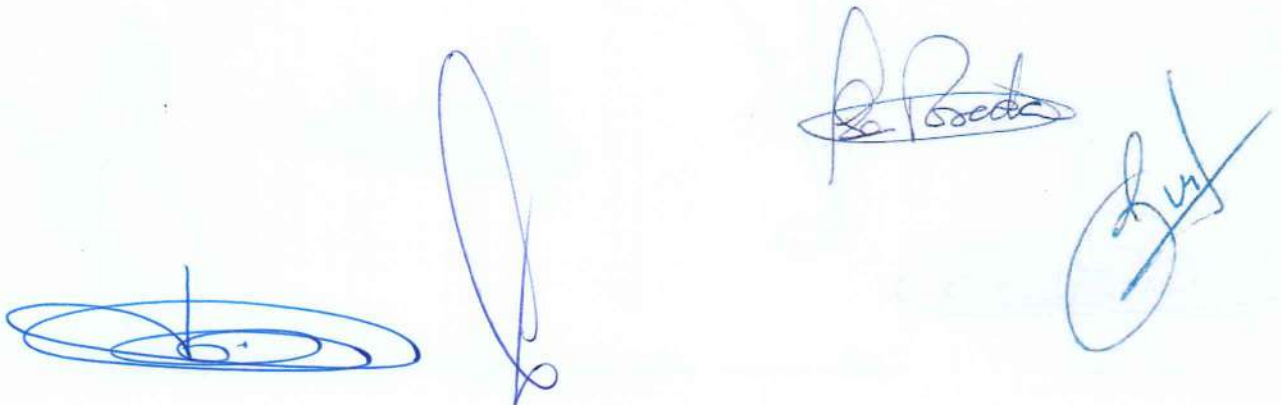
II. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es Provincial, cuenta con su oficina principal en C/ DR. Peña Yáñez, 22 C.C. Las Granadas en Puerto del Rosario afecta a todos los centros de trabajo.

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, 21 de Noviembre del 2023 iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante 4 años.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).



III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIONES DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Conjuntamente con el Plan de Igualdad, se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva. Su contenido, se resume a continuación.

RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en CONSTRUCCIONES RODRIGUEZ RAMIREZ en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas
- Datos básicos de la Organización
- Información corporativa
- Análisis cuantitativo de la plantilla
- Análisis de Igualdad por materias

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

- Materias analizadas en el Diagnóstico

Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Habiéndose incorporado en el diagnóstico materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2:

- j) Lenguaje y comunicación no sexista
- k) Violencia de género

- Principales problemas y dificultades detectadas: No se han detectado.

- Fortalezas y debilidades de la Organización en materia de Igualdad:



ITEM	FORTALEZA	DEBILIDAD
Proceso de selección y contratación	La documentación de los perfiles profesionales y las funciones de los puestos de trabajo dotan de un mecanismo de objetividad al proceso de selección frente a la discriminación	
		La descripción de puestos de trabajo con la que cuenta la empresa debe revisarse para asegurar su eficacia como herramienta de igualdad, especialmente en el ámbito de la selección y contratación
		Por su parte, la inexistencia de un protocolo de selección y contratación corporativo genera incertidumbre respecto a la presencia de sesgos de género en este proceso
	La participación de personal de Recursos humanos permite introducir mejoras rápidamente en este proceso	
Clasificación profesional	El sistema de clasificación profesional es completo y comprende todos los puestos de trabajo de la Organización	
Retribuciones	La Organización ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la Normativa de aplicación	
	La Organización ha realizado el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral	






Formación		El Plan de Formación no es percibido por la Organización como una herramienta para introducir mejoras en materia de Igualdad en la Organización
		El plan de formación debe incluir medidas de adaptación de jornada para asistencia a cursos
Promoción profesional	La documentación de los criterios para la promoción dota de un mecanismo de objetividad a este proceso frente a la discriminación	
Condiciones de trabajo	Se ha introducido en la cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras	
		La Organización aún no ha aprobado e implantado una política de desconexión digital
Salud Laboral desde una perspectiva de género	Se han tenido en cuenta riesgos laborales específicos de las mujeres, como las situaciones de embarazo y lactancia	
		La Organización aún no ha adaptado los procesos de gestión de Prevención de Riesgos Laborales y medición del trabajo a la modalidad de trabajo no presencial






Condiciones de trabajo		La revisión del sistema de organización del trabajo no ha sido realizada por personal con formación en Igualdad
		La revisión del lenguaje empleado en este documento es una asignatura pendiente de la Organización
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral		La Organización no tiene implantadas medidas que garanticen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
	La Organización realiza esfuerzos en la comunicación de las medidas de conciliación disponibles por parte de la plantilla	
Infrarrepresentación femenina	La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores al periodo de estudio de datos ha sido positiva, tendiendo al equilibrio	
Violencia de género		La Organización no prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo		La Organización aún no cuenta con un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo que cumpla con las exigencias legales al respecto
Lenguaje y comunicación no sexista	La denominación de los puestos de trabajo de la empresa ha sido revisada y renombrada utilizando lenguaje no sexista	






RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en CONSTRUCCIONES RODRIGUEZ RAMIREZ S.A. el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte, esto es 4 años.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 902/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

En relación a la expuesto, en cuanto a la masa salarial si podemos apreciar diferencias dentro del salario base, ya que el salario de las mujeres trabajadoras es superior al de los hombres trabajadores de la Organización. No se observan desigualdades en el promedio ni en la mediana de los salarios efectivamente satisfechos. Por lo anterior, se deduce que en CONSTRUCCIONES RODRIGUEZ RAMÍREZ S.A. no existe brecha salarial entre sexos a nivel general.

Respecto a la Valoración de Puestos de Trabajo, esta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. La citada valoración, ha sido realizada utilizando la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022. De este modo, de la valoración efectuada por la empresa se extrae que:

Todos los puestos de la Organización han sido valorados. Podemos destacar con mayor puntuación los puestos: Ingenieros de Caminos Puertos, Economista y Licenciado en Derecho que pertenecen a las agrupaciones 4 y 5. Los puestos con menor puntuación dentro de la Organización son: Pintor, Soldados y Tornero.



PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El art. 8.1. del precitado Real Decreto 902/2020 dispone el "(...) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos".

Por otra parte, una vez detectado en el proceso de Diagnóstico la relación entre las distintas materias analizadas en el mismo con los datos del análisis retributivo según la metodología de la Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género del Ministerio, se detalla en este apartado el Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, integrando las medidas a implantar, al objeto de contribuir, a través de un enfoque integral, a la eficiencia de las actuaciones de la Organización. Se detallan:


- Descripción de la medida
- Objetivo que persigue
- Cómo se va a ejecutar
- A quién va dirigida
- Responsables de implantación y seguimiento
- Cronograma
- Recursos
- Indicadores para realizar seguimiento de implantación y evaluación de resultados.

De forma específica y teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva y el análisis sobre la existencia de brecha salarial en la Organización, se establece, además de las medidas citadas anteriormente, un Plan de Corrección concreto de las desigualdades retributivas, de aplicación práctica conjunta con el resto de las propuestas para las distintas materias o áreas de actuación, y que seguirá la misma metodología indicada:

a) Objetivos

Como objetivos establecidos en el siguiente Plan de acción contra las desigualdades retributivas, cabe destacar los siguientes:


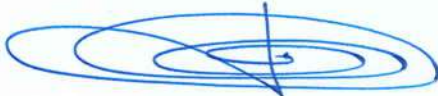
- Verificación de la existencia de brecha salarial y proposición de las medidas para minorarla, así como garantizar el cumplimiento de criterios equitativos para evitar la discriminación salarial.
- Estudio y análisis de la Auditoría Retributiva realizada, con el fin de obtener una transparencia en el sistema retributivo de la Organización.
- Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.
- Garantizar un Sistema de Valoración de puestos de trabajo actualizado, objetivo y sin sesgo de género.



b) Actuaciones concretas

Tras los objetivos detallados en este Plan de acción para paliar las desigualdades reflejadas en la Auditoría Retributiva, se establecen a continuación medidas concretas para cada acción llevada a cabo en el presente Plan de Igualdad en materia salarial, en relación con el resto de medidas planteadas para el resto de materias en el Apartado V. MEDIDAS DE IGUALDAD.

FICHA DE MEDIDA	
AREA DE ACTUACION	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis brecha
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Cumplimiento de la obligación legal prevista en RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo. 2. Verificar las posibilidades de acceso de la plantilla a través de RLT. 3. Revisión y actualización anual. 4. Verificar la corrección de la brecha salarial, en su caso.

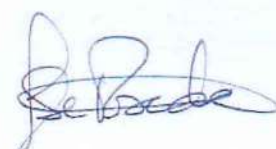





FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Identificar las posibles barreras en cuanto a la promoción profesional dentro de la Organización
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes sobre la promoción profesional en la empresa, donde se refleje la justificación en caso de existir diferencias en cuanto a la presencia de ambos sexos en altos cargos.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	La Organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de mujeres y hombres que han ascendido profesionalmente durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. 2. Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Revisión periódica a puestos de trabajo sujeto a la incorporación de la creación de nuevos puestos de trabajo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Acciones encaminadas a una valoración objetiva de los puestos de trabajo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes sobre los puestos de trabajo existentes en la Organización.
PRIORIDAD	Media
RECURSOS ASOCIADOS	La Organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Análisis de la creación de nuevos puestos de trabajo en la Organización.






c) Cronograma

1. Las acciones recogidas en este Plan de Acción se implantarán a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, y en todo caso, durante su primer año de vigencia o según lo establecido en el apartado VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

2. Se realizará un seguimiento anual de las acciones.

d) Sistema de seguimiento e implementación

El seguimiento se llevará a cabo con las siguientes finalidades:

1. Velar para que no existan diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones, a través de la elaboración anual del registro salarial de retribuciones efectivas.

2. Velar por la no existencia de criterios con sesgo de género en el Sistema de Valoración de puestos de trabajo.

3. Revisar anualmente la política salarial de la empresa en prevención de desigualdades salariales por razón de género.

Se incluye en el siguiente sistema de evaluación, las tablas evaluativas llevadas a cabo para su posterior evaluación tras la realización de dicho plan. Este sistema de evaluación está estructurado en:

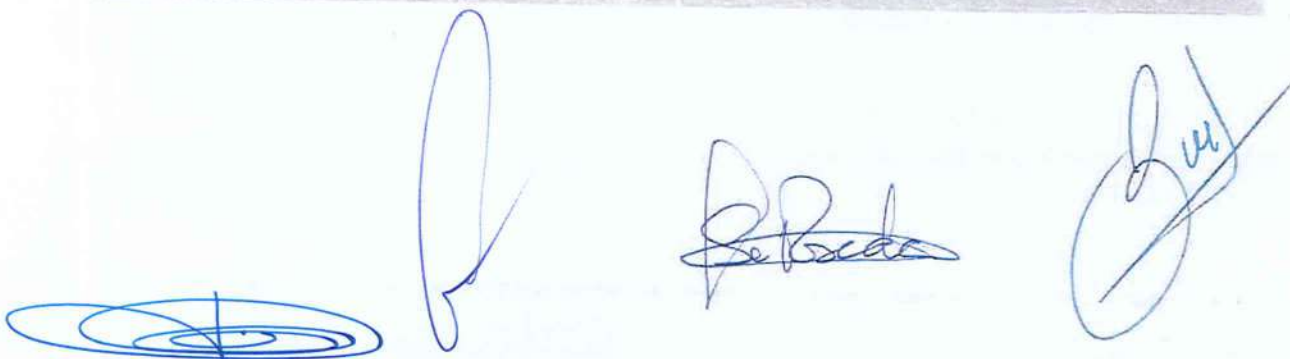
- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

- Evaluación de Impacto.

- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

ACCIONES POR AREAS DE INTERVENCIÓN		
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Área de Política retributiva (1)		
Área de Política retributiva (2)		
Área de Política retributiva (3)		
TOTAL		




- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

ACCIONES POR ÁREAS DE ACTUACIÓN		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Política retributiva (1)		
Política retributiva (2)		
Política retributiva (3)		

- Evaluación de Impacto.

GRADO DE IMPACTO DE LAS ACCIONES IMPLANTADAS			
INDICADORES	ALTO	MEDIO	BAJO
Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.			
Disminución de segregación vertical: ¿Aumento porcentaje mujeres en altos cargos?			
Disminución de segregación horizontal: ¿Aumento porcentaje de mujeres en puestos masculinizados?			
Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.			
Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.			
Mejora de las condiciones de trabajo.			
Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.			






INDICADORES PROPUESTOS:

- Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).
- Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos.
- Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.
- Existencia de retribuciones asociadas a los resultados individuales o al tiempo de presencia.
- Número de mujeres y de hombres entre las personas a las que se les ha subido el salario en los últimos dos años y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa a los que se les ha subido el salario en los últimos dos años.
- Incremento salarial medio de las mujeres e incremento salarial medio de los hombres.

e) Persona/s responsable/s de la indicada implementación y seguimiento

Será la Comisión de Seguimiento, la encargada del análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

Dicha Comisión de seguimiento se constituye 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 de CONSTRUCCIONES RODRIGUEZ RAMIREZ S.A.

Dicha comisión queda constituida en el Plan de Igualdad.



IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

· Selección y contratación

- Garantizar la objetividad en el proceso de selección
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización..
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional.

· Clasificación Profesional

- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización.
- Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo.
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.

· Retribuciones

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva.

· Formación

- Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización.
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización..
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización.
- Incorporar la formación como herramienta para la igualdad.

· Promoción Profesional

- Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical.
- Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional..
- Dar objetividad y garantías a la promoción profesional.
- Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios.
- Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional.



• **Condiciones de trabajo**

- Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.
- Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva..
- Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo

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

- Garantizar la desconexión digital.
- Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación.
- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.
- Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla.

• **Infrarrepresentación femenina**

- Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.

• **Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**

- Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
- Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.
- Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales.

• **Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social**

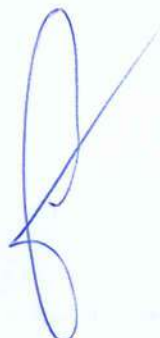
- Medidas de sensibilización sobre la violencia de género.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales.
- Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.

• **Lenguaje y comunicación no sexista**

- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.

• **Colectivo LGTBIQ+**

- Evitar una potencial discriminación por orientación e identidad sexual.



V. MEDIDAS DE IGUALDAD.

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultados del diagnóstico de situación elaborado en CONSTRUCCIONES RODRIGUEZ RAMIREZ S.A., han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN


FICHA DE MEDIDA	
AREA DE ACTUACION	Selección y contratación
MEDIDA	Difusión de las ofertas de empleo: lenguaje, medios de difusión, logo igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
DESCRIPCION DETALLADA DE LA MEDIDA	Difusión ofertas de empleo: utilizando lenguaje, medios de difusión, logo igualdad que generen confianza en el proceso de selección equitativo.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. 6. Impacto cuantificable que la utilización de estas medidas ha tenido en las candidaturas y contrataciones.






FICHA DE MEDIDA	
AREA DE ACTUACION	Selección y contratación
MEDIDA	Revisión periódica de la descripción de puestos de trabajo: alcance, completitud, integralidad y lenguaje
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar objetividad en el proceso de selección.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	De la descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional realizado llevar una revisión respecto a su alcance, integralidad y lenguaje.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Verificación de la documentación.





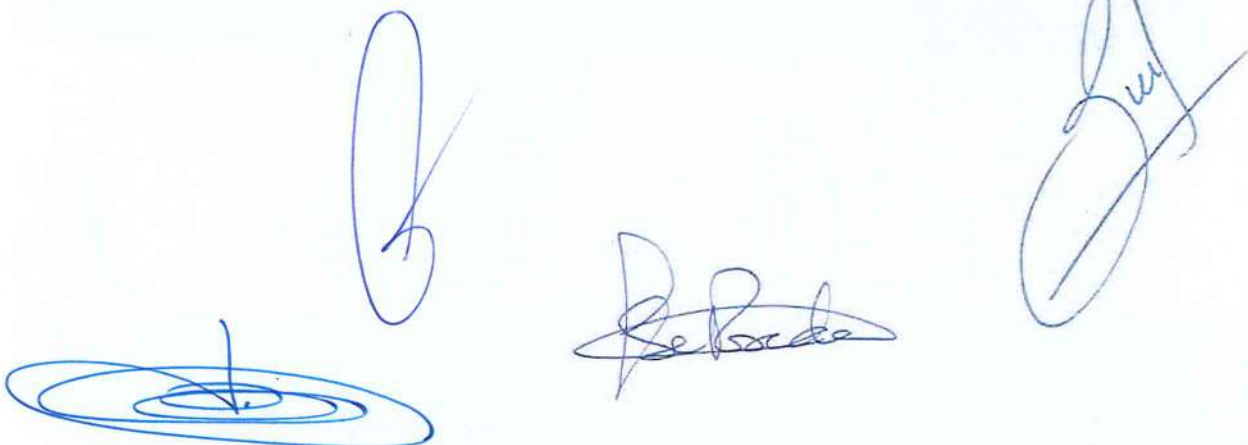

CLASIFICACION PROFESIONAL

FICHA DE MEDIDA	
AREA DE ACTUACION	Clasificación Profesional
MEDIDA	Implementar preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de clasificación profesional (en tanto dure el desequilibrio, limitado a grupos profesionales desequilibrados)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.
DESCRIPCION DETALLADA DE LA MEDIDA	Adoptar medidas de acción positiva que garanticen el equilibrio de sexos en los distintos grupos profesionales mediante la revisión y corrección, en su caso, de los criterios seguidos para clasificar profesionalmente a las personas trabajadoras de la plantilla, garantizando la ausencia de discriminación en la definición de los criterios y sistemas de clasificación profesional, incluyendo la negociación colectiva.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de medidas adoptadas para corregir el desequilibrio. 2. Evaluación del impacto y efectividad que las acciones han tenido en la plantilla. 3. Listado de las categorías y/o grupos profesionales que han sido modificados y criterios tenidos en cuenta.



FORMACION

FICHA DE MEDIDA	
AREA DE ACTUACION	Formación
MEDIDA	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomento de la Igualdad en la Organización
DESCRIPCION DETALLADA DE LA MEDIDA	Diseñar, aprobar e implantar un plan de formación para la plantilla que integre la perspectiva de igualdad de género a través de sus objetivos, su ámbito de aplicación y las medidas de fomento en la participación para su desarrollo.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia de un Plan de formación anual 2. Evidencia inclusión de objetivos de igualdad en el Plan.

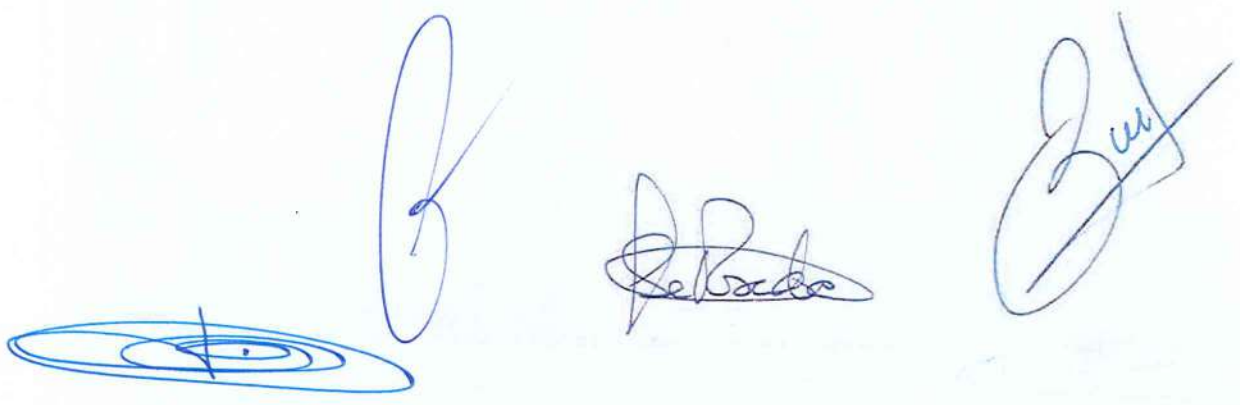


FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Llevar a cabo un registro de la ejecución del Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar el seguimiento y evaluación de formaciones de igualdad entre la plantilla (hombres y mujeres), así como la formación de la totalidad de empresa en igualdad preferentemente en horario laboral.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de formación anual. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Informe con estadísticas de formación desagregadas por sexo. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.






FICHA DE MEDIDA	
AREA DE ACTUACION	Formacion
MEDIDA	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura dela organización.
DESCRIPCION DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de 'sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres' para un departamento concreto, encargado de la selección del personalde la empresa.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo asus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación delicencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.



FICHA DE MEDIDA	
AREA DE ACTUACION	Formación
MEDIDA	Formación de sensibilización en Igualdad para toda la plantilla
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.






AUDITORIA RETRIBUTIVA

FICHA DE MEDIDA	
AREA DE ACTUACION	Auditoria Retributiva
MEDIDA	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis brecha
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Cumplimiento de la obligación legal prevista en RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo. 2. Verificar las posibilidades de acceso de la plantilla a través de RL.T. 3. Revisión y actualización anual. 4. Verificar la corrección de la brecha salarial, en su caso.



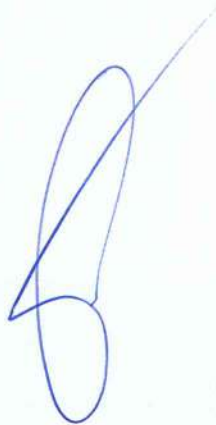



FICHA DE MEDIDA	
AREA DE ACTUACION	Auditoria Retributiva
MEDIDA	Identificar las posibles barreras en cuanto a la promoción profesional dentro de la Organización
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.
DESCRIPCION DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes sobre la promoción profesional en la empresa, donde se refleje la justificación en caso de existir diferencias en cuanto a la presencia de ambos sexos en altos cargos.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	La Organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> Número de mujeres y hombres que han ascendido profesionalmente durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Evaluación del impacto de la medida en la Organización.






FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Revisión periódica a puestos de trabajo sujeto a la incorporación de la creación de nuevos puestos de trabajo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Acciones encaminadas a una valoración objetiva de los puestos de trabajo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes sobre los puestos de trabajo existentes en la Organización.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	La Organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Análisis de la creación de nuevos puestos de trabajo en la Organización.



CONDICIONES DE TRABAJO

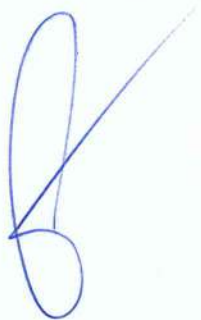
FICHA DE MEDIDA	
AREA DE ACTUACION	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	Implantar una Política de No discriminación
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear la realidad social y laboral de la empresa con la Ley 15/2022, con la creación de un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a la discriminación.
DESCRIPCION DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración e implantación, dentro de la cultura corporativa de la empresa, de una política de igualdad de trato y no discriminación que tenga en cuenta la perspectiva de género e incluya las medidas que resulten adecuadas, en función de las necesidades de la plantilla, para luchar contra la discriminación desde todos los ámbitos desde los que ésta se pueda producir en el seno de la Organización, especialmente en el acceso al empleo, a las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo. Darle difusión.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Aprobación a alto nivel de una Política documentada, alineada con el compromiso de la Dirección, a través de su difusión al resto de la plantilla. 2. Introducción de la medida en el ciclo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.






EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACION	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la desconexión digital.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización e implantación de un protocolo interno de desconexión digital.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la elaboración de protocolo de desconexión digital. 2. Verificación de la implantación de protocolo de desconexión digital. 3. Informe sobre el grado de incumplimiento de dicho protocolo.


INFRARREPRESENTACION FEMENINA

FICHA DE MEDIDA	
AREA DE ACTUACION	Infrarrepresentación Femenina
MEDIDA	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.
DESCRIPCION DETALLADA DE LA MEDIDA	Designación de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de forma equilibrada y paritaria en el número de mujeres y hombres, fomentando en todo caso la integración de mujeres en este órgano.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Número de mujeres integrantes de la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad.






PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

FICHA DE MEDIDA	
AREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo.
MEDIDA	Integración de un canal ético en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Crear y poner en funcionamiento un canal ético donde poder denunciar por parte de las personas trabajadoras cualquier situación de acosos sexual o por razón de sexo de la que se tenga conocimiento.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprobar si se ha instaurado un canal ético de denuncias y si el mismo garantiza el anonimato y la confidencialidad del denunciante. 2. Comprobar si se ha llevado a cabo un control de las denuncias presentadas, proporcionando acuse de recibo al denunciante y dando respuesta en el plazo establecido al efecto. 3. Comprobar si se ha realizado informe sobre las denuncias presentadas e investigadas y se ha puesto en conocimiento de la Comisión de Igualdad. 4. Confirmar que se cumple con la supresión de las denuncias tras transcurrir el plazo establecido o tras resolver las mismas.






DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Llevar un registro de personas víctimas de violencia de género
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Controlar y tener conocimiento por parte de la Organización de aquellas mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, para poder aplicar las medidas y actuaciones necesarias para su efectiva protección.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Llevar a cabo un registro y control interno y anónimo sobre las víctimas de violencia de género por parte de la Comisión de Igualdad de la Organización. 2. Realizar verificaciones periódicas sobre cambios o modificaciones que se puedan producir del registro.






COLECTIVO LGTBIO+

FICHA DE MEDIDA	
AREA DE ACTUACION	Colectivo LGTBIO+
MEDIDA	Elaborar un documento que recopile los derechos de las personas trans.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Evitar una potencial discriminación por orientación e identidad sexual.
DESCRIPCION DETALLADA DE LA MEDIDA	Estudio, redacción e información a la plantilla de los derechos de las personas trans.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de Igualdad un documento o guía que recopile los derechos de las personas trans. 2. Constatar que se ha dado a conocer entre las personas trabajadoras los derechos de las personas trans. 3. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.






VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Personas y órganos que intervienen

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

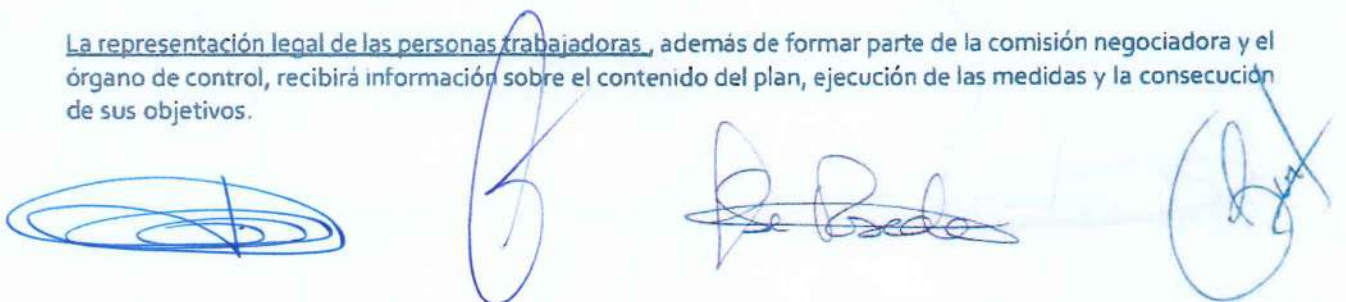
La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, así como eventualmente la modificación del Plan de Igualdad.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.



La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

Comisión de seguimiento del Plan

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La constitución de la Comisión de seguimiento se documenta en Acta con acuerdo de la Comisión Negociadora al respecto.

Composición de la Comisión de seguimiento:

Parte social:

- Beatriz Méndez Díaz, en representación del Sindicato UGT FICA.
- Elsa Posada Santana, en representación del Sindicato CCOO HABITAT.

Parte Empresarial:

- Víctor Arrébola Burgos, Responsable de RRHH.
- Carolina Iglesias Rodríguez, Administrativa de RRHH.



- Funcionamiento

La comisión analizará la información suministrada por las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad al objeto de analizar ordinariamente anual al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

- Atribuciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
- Elaboración de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.
- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.



VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados en cualquier momento, a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A este respecto, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

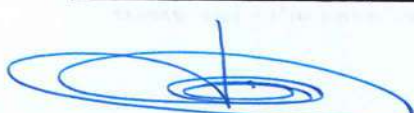
Evaluación del Plan

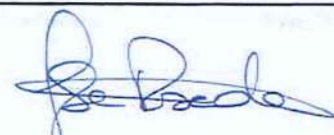
A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

PREGUNTAS	EJES	VALORACIÓN A REALIZAR
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.






¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos... Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
------------------------	-----------------------	--

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones... Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

Se realizará al menos una evaluación intermedia en 1 y otra final en 0, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.






VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

CRONOGRAMA										
AÑO	1º		2º		3º		4º		5º	
MESES	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
Aprobación y Registro	X									
Implantación y seguimiento I			X							
Evaluación I				X						
Implantación y seguimiento II					X					
Evaluación II						X				
Implantación y seguimiento III							X			
Evaluación III								X		
Nuevo Diagnóstico									X	

Por otro lado, es importante calendarizar los años de implementación de las acciones definidas para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo. Se acompaña en cualquier caso priorización de medidas en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad:

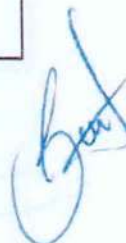
MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO:
Selección y contratación	Difusión de las ofertas de empleo: lenguaje, medios de difusión, logo igualdad	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.	2024
Selección y contratación	Revisión periódica de la descripción de puestos de trabajo: alcance, completitud, integralidad y lenguaje	Garantizar objetividad en el proceso de selección.	2024
Auditoría Retributiva	Confección y revisión anual del Registro Retributivo: conceptos salariales y análisis de brecha.	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	2024
Auditoría Retributiva	Identificar las posibles barreras en cuanto a la promoción profesional dentro de la Organización	Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.	2024



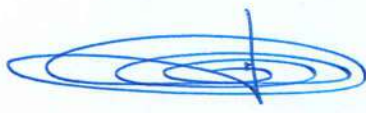


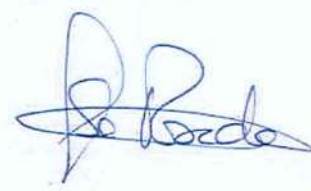


MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO 1
Auditoria Retributiva	Revisión periódica a puestos de trabajo sujeto a la incorporación de la creación de nuevos puestos de trabajo.	Acciones encaminadas a una valoración objetiva de los puestos de trabajo.	2024
Formación	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización	Fomento de la Igualdad en la Organización	2024
Formación	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	2024
Formación	Llevanza de un registro de la ejecución del Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella)	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.	2024
Formación	Formación de sensibilización en Igualdad para toda la plantilla	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.	2024
Condiciones de Trabajo	Implantar una Política de No discriminación	Alinear la realidad social y laboral de la empresa con la Ley 15/2022, con la creación de un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a la discriminación.	2024
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización	Garantizar la desconexión digital.	2024



MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO
Prevención del Acoso Sexual y/orazón de sexo	Documentar e implantar un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unapautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.	2024
Prevención del Acoso Sexual y/orazón de sexo	Integración de un canal ético en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.	2024
Derechos laborales sobre las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social	Llevar un registro de personas víctimas de violencia de género	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.	2024
Clasificación Profesional	Implementar preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de clasificación profesional (en tanto dure el desequilibrio, limitado a grupos profesionales desequilibrados).	Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.	2024
Infrarrepresentación Femenina	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo queevite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.	2024
Colectivo LGTBQ+	Elaborar un documento que recopile los derechos de las personas trans.	Evitar una potencial discriminación por orientación e identidad sexual.	2024



IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION.

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En todo caso, procederá la modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, letras b, c, d y e.

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, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en funciones, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

El procedimiento de modificación será el siguiente:

a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.

b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por el voto de dos terceras partes de las personas que componen la Comisión.

c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.

d. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.

e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, y en su caso, en la Comisión Negociadora en funciones, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.

