

PLAN DE IGUALDAD

ÍNDICE

1.	Presentación.....	3
2.	Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad.....	4
3.	Ámbito personal, territorial y temporal.....	5
4.	Informe diagnóstico.....	6
5.	Objetivos del plan de igualdad.....	20
6.	Análisis Retributivo.....	20
7.	Medidas de igualdad.....	22
8.	Aplicación y seguimiento.....	40
9.	Evaluación, revisión y procedimiento de modificación.....	40
10.	Firmas y Aprobación.....	43

1. Presentación

A continuación, se muestra el desarrollo del Plan de Igualdad de la empresa Construcciones Sevilla Nevada S.A., cuyos datos identificativos son los que se muestran a continuación.

Ficha de identificación de la empresa Construcciones Sevilla Nevada S.A.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	CONSTRUCCIONES SEVILLA NEVADO S.A.					
NIF	A10036424					
Domicilio social	Calle Picos de Europa, 7. 10005, Cáceres (España)					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	07/02/1987					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Juan Sevilla Díaz					
Cargo	Gerente					
Telf.	927 23 06 39					
e-mail	info@sevillanevado.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Beatriz Sevilla Díaz					
Cargo	Técnico					
Telf.	927 23 06 39					
e-mail	b.sevilla@sevillanevado.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Construcción					
CNAE	4211					
CCC	0111/06/01014942 y 0111/10/00048653					
Descripción de la actividad	La empresa CONSTRUCCIONES SEVILLA NEVADO S.A. a la construcción de Obra Civil y edificación y a la fabricación y aplicación de mezcla bituminosa en caliente y mezclas templadas.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Extremadura					
Convenio Colectivo aplicable	Construcción					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	103	Total	106
Centros de trabajo	1 fijo más las obras abiertas tanto en la provincia de Cáceres como en la provincia de Badajoz					
Facturación anual (€)	Aproximadamente 11.800.000 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						

Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Ninguno					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	5	Total	5

Construcciones Sevilla Nevado S.A. es la empresa principal del Grupo Sevilla Nevado es un grupo empresarial familiar cuyos orígenes en el negocio de las obras públicas se remontan al año 1928.

En ese año, Juan Sevilla Escalante fundó la empresa que llevaba su mismo nombre y cuya principal acometida se centraba en la construcción de carreteras y obras hidráulicas. Uno de los primeros contratos conseguidos fue ese mismo año con la Diputación de Salamanca.

En el año 1969, se produjo un cambio de titularidad de la empresa a cargo de un nuevo presidente Sebastián Sevilla Nevado, quien en el año 1982 fundó la mercantil Construcciones Sevilla Nevado S.A., generando por tanto los comienzos del grupo de empresas vigente en la actualidad, convertida en una estructura sólida de tres compañías: Sebastián Sevilla Nevado S.L. Áridos Sevilla Nevado S.L. y Construcciones Sevilla Nevado S.A. Dos de ellas especializadas en carreteras, amplían su actividad a todas las áreas de construcción en general, especialmente autovías y carreteras, alta velocidad, hidráulicas y medioambientales.

2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad

Las partes suscriptoras de este Plan de Igualdad son las delimitadas dentro de la comisión negociadora del mismo, entre las que se encuentran todos los niveles de la empresa, es decir; las partes suscriptoras de este Plan de Igualdad son:

- La propiedad de la empresa
- Las personas trabajadoras de la empresa mediante la presencia de los representantes legales de las personas trabajadoras.

Esta comisión se creó con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa Construcciones Sevilla Nevado S.A., en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

La Comisión Negociadora está compuesta por los siguientes miembros:

- Por parte de Construcciones Sevilla Nevado S.A.:
 - o BEATRIZ SEVILLA DIAZ en calidad de GERENCIA
 - o JUAN SEVILLA DIAZ en calidad de GERENTE
 - o SEBASTIÁN SEVILLA DÍAZ en calidad de GERENTE
 - o ISABEL M^a GARCIA COLLADO en calidad de JEFA DE ADMINISTRACIÓN
- Por la parte social:
 - o la representación de las trabajadoras y los trabajadores, que mediante delegación por reunión del Comité de Empresa que engloba a todos los centros

de trabajo tanto de la provincia de Caceres queda representada en las figuras de:

- ANGEL MARÍA ALCALÁ DURAN Representante de las personas trabajadoras y miembro del sindicato CCOO Extremadura
- MANUEL SOLANA GARCÍA como representante de las personas trabajadoras y miembro del sindicato UGT Extremadura

Y de parte de los sindicatos más representativos del sector como son Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores en representación de los centros de trabajo que no tienen representación de los trabajadores como son los centros de trabajo de la provincia de Badajoz representados por:

- MATEO GUERRA. Secretario general, federación de construcción de hábitat de CCOO de Extremadura.
- LAURA MENDEZ CASTAÑO como miembro de la comisión en representación de la Unión General de Trabajadores (UGT).

3. **Ámbito personal, territorial y temporal**

Este plan de igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de Construcciones Sevilla Nevada S.A., así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Este Plan de Igualdad es de ámbito tanto provincial como autonómico, afectando a los centros de trabajo definidos en la declaración de centros de trabajo y al centro principal de la empresa situado en Caceres y a los centros de trabajo temporales ubicados en las diferentes obras o proyectos que la empresa lleva a efecto.

Este plan entra en vigor el día 11/06/2024 con una vigencia de 4 años, hasta el 10/06/2028, comprometiéndose las partes a una revisión integral del mismo dentro de 2 años; momento en el cual se decidirá si es necesario realizar la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad, tal y como marca el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

4. **Informe diagnóstico**

A continuación, se muestra un resumen del diagnóstico de Igualdad realizado a CONSTRUCCIONES SEVILLA NEVADO S.A.

La auditoría retributiva realizada tiene una vigencia diferente, puesto que esta tiene recogidos los datos correspondientes al año 2023.

Se muestran los resultados agrupados, ya que se ha realizado un diagnóstico común tanto para el centro de trabajo de las oficinas como para las obras, por lo que se ha tomado como un único ente.

Hay que tener en cuenta que esta es una empresa masculinizada, debido a que más del 60% de su personal es de género masculino, ya que debido al sector empresarial al que pertenecen no existe presencia femenina en los puestos destinados a obra, o esta es mínima.

CLASIFICACION PROFESIONAL

Una vez analizados los datos obtenidos en las encuestas realizadas a la plantilla se presentan los resultados comentando las conclusiones obtenidas.

La distribución en función de la clasificación profesional del personal de Construcciones Sevilla Nevado S.A. es:

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	HOMBRE	MUJER
II	TECNICO UNIVERSITARIO	11	2
III	ENCARGADO	9	
V	AUXILIAR TOPOGRAFIA	4	
VII	ADMINISTRATIVO		1
VIII	OFICIALES 1ª Y 2ª	62	
IX	PEONES ESPECIALISTAS	16	
X	PEON ORDINARIO	1	
TOTAL		103	3

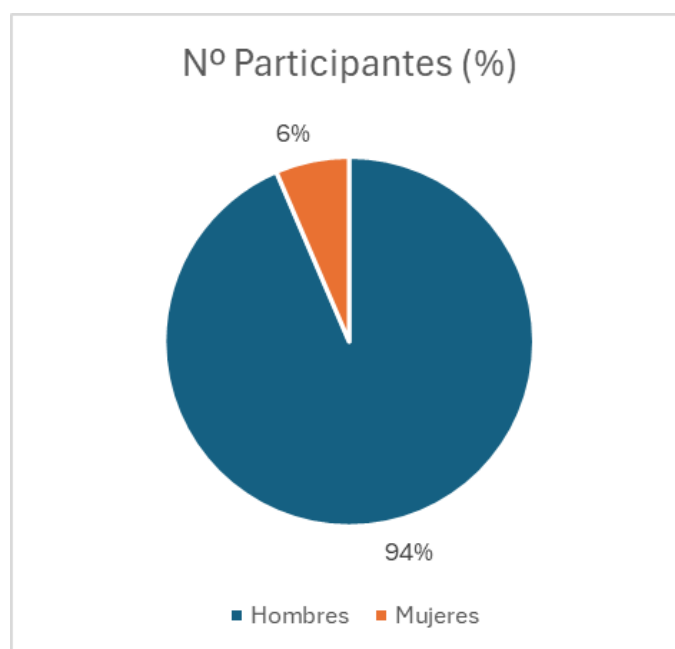
En primer lugar, se presentan los datos propios de la plantilla de la compañía y de clasificación profesional, donde existe una gran masculinización en la empresa debido a la tipología de los trabajos realizados.





El 97% de la plantilla son hombres, pero hay que tener en cuenta que la mayoría son operarios no cualificados encargados de las labores de obra civil y edificación de las empresas del grupo (94 trabajadores).

Ese porcentaje se ha extrapolado a la muestra seleccionada para la obtención de la información de los cuestionarios



El 91% del 97% de los hombres que trabajan en la empresa se dedican a trabajos no cualificados, mientras que el 100% de las mujeres que trabajan en la empresa tienen puestos técnicos o administrativos.

La plantilla se encuadra en la horquilla de edad de los 25-49 años para tanto el personal técnico como el personal administrativo, mientras que para los puestos de producción la horquilla de edad va desde los 30-55 años.

Si segmentamos ese porcentaje de edad por sexos, la edad mayoritaria del sexo femenino es < de 45 años, mientras que para el sexo masculino es en general mayor de 45 años tal y como se puede ver en los gráficos obtenidos en la realización del cuestionario.

La rotación del personal en los puestos administrativos es baja o casi nula, con antigüedad mayor a dos años, mientras que en los puestos no cualificados suele ser mayor de 5 años dicha antigüedad.

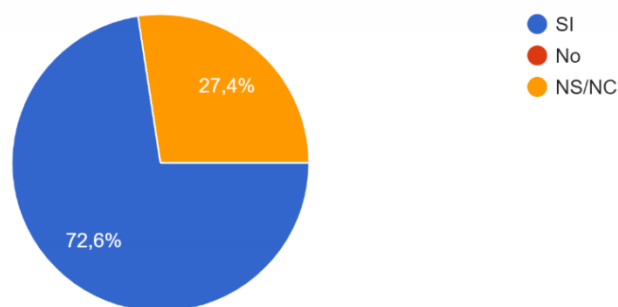
El nivel de formación por sexo es el mismo, puesto que los requisitos solicitados a para cada uno de los puestos son los mismos en función del trabajo a realizar.

La evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años ha sido ligeramente tendente a igualar los puestos entre hombres y mujeres, siempre hablando de puestos de oficina y/o puestos técnicos, puesto que para la selección de puestos de operarios no cualificados no se reciben ofertas de género femenino.

A la vista de los resultados obtenidos, se considera que el personal valora que la empresa reconoce la promoción del personal, si bien en los últimos años se ha establecido un periodo de standby en cuanto a lo que promoción se refiere.

¿A la hora de promocionar profesionalmente, CONTRUCCIONES SEVILLA NEVADO S.A. ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres?

62 respuestas



Ay que tener en cuenta que fuera de los puestos de producción, el total de los mandos intermedios son mujeres.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Analizando cada uno de los temas tratados en el diagnóstico realizado se hace una valoración desde la perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa, planteando acciones de minimización y eliminación de dichas situaciones dentro de los objetivos a desarrollar dentro del Plan de Igualdad.

Se detallarán, para cada una de dichas materias:

- **Procesos de selección y contratación**

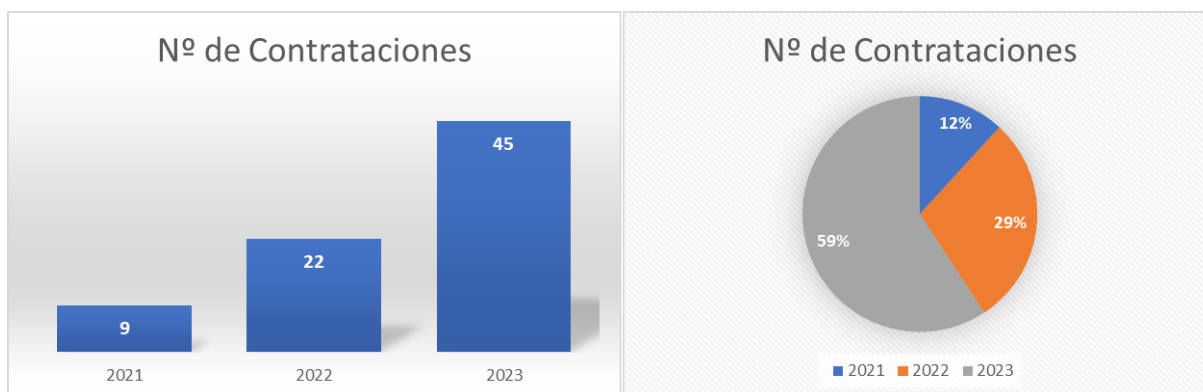
Dentro de los procesos de selección realizados durante el último ejercicio hay que realizar dos consideraciones.

La primera es que, aunque no se limita al género masculino la contratación dentro de los puestos operativos tanto en las obras de construcción como en las obras civiles no hay presencia de género femenino porque no hay candidatas a dichos puestos.

La segunda es que es en los puestos tanto técnicos como administrativos donde si hay mayor presencia de género femenino.

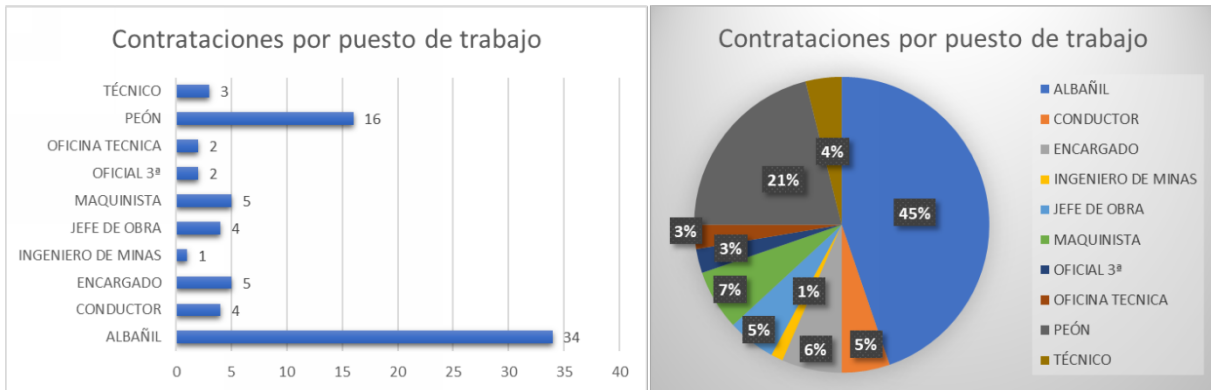
Así mismo en los últimos 3 años ha habido 76 contrataciones de las cuales solamente una ha sido de género femenino para un puesto dentro de la oficina técnica.

En la siguiente tabla aparecen las contrataciones en los últimos 3 años.



Como se puede ver en la tabla por la mayoría de los puestos la empresa se encuentra masculinizada debido a que la mayoría de las incorporaciones son de personal básico de obra con un 66% del total de incorporaciones.

El filtrado de los candidatos y candidatas a los puestos se hace desde los puestos técnicos, sin tener que ver el sexo de los participantes en el proceso de selección; y es ahí donde posteriormente pasan a la selección final con los directivos correspondientes del área a contratar.



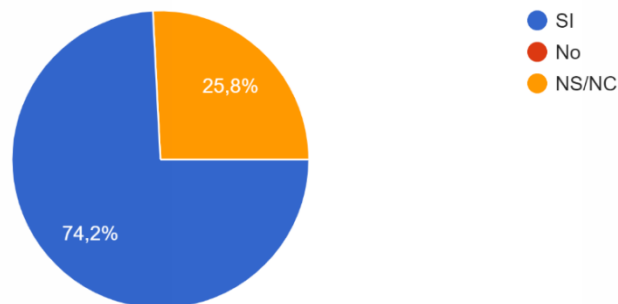
Dentro de todos estos procesos de selección se han contratado un total de 75 hombres y de 1 sola mujer, lo cual supone un 99% de contrataciones masculinas.



Según la opinión de los trabajadores el 75% de los encuestados considera que la empresa da las mismas oportunidades a hombres y mujeres dentro de los procesos de selección.

¿La selección de personal en CONTRUCCIONES SEVILLA NEVADO S.A., se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?

62 respuestas



- **Formación**

Dentro del apartado de formación al personal, esta se encuentra muy enfocada a dos áreas temáticas principales.

- La prevención de riesgos laborales
- La formación en capacitación profesional del personal (CAP)

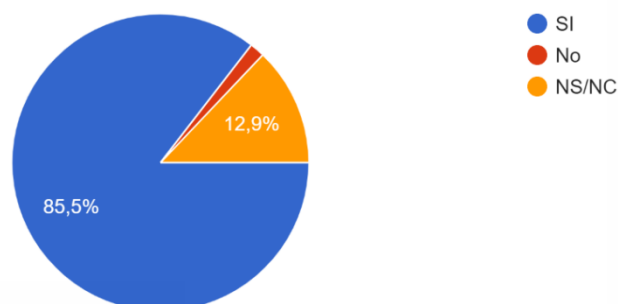
Existe una carencia importante en formación en materia de igualdad dentro de la empresa, tanto en formación en igualdad propiamente dicha como en información y formación para actuar en caso de posibles casos y tipologías de acoso laboral en la empresa.

A pesar de que todo el personal considera que la empresa proporciona accesibilidad a procesos formativos, pero detectan que no han sido formados en materia de acoso e igualdad.

El 85.5% de la empresa afirma que la disponibilidad de los recursos en tema formativo es accesible independientemente del género del participante

¿La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas seas mujer u hombre?

62 respuestas



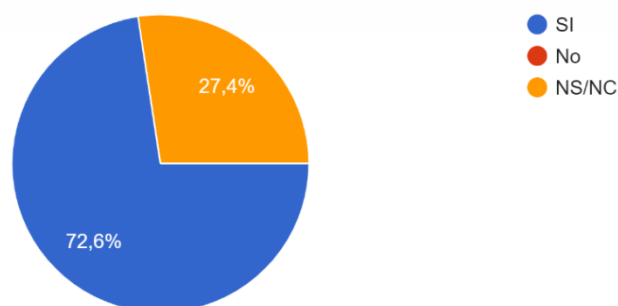
- Promoción profesional

A la vista de los resultados obtenidos, se considera que el personal valora que la empresa reconoce la promoción del personal, si bien en los últimos años debido a la situación sociosanitaria se ha establecido un periodo de standby en cuanto a lo que promoción se refiere.

Ay que tener en cuenta que fuera de los puestos de producción, el total de los mandos intermedios son mujeres.

¿A la hora de promocionar profesionalmente, CONTRUCCIONES SEVILLA NEVADO S.A. ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres?

62 respuestas

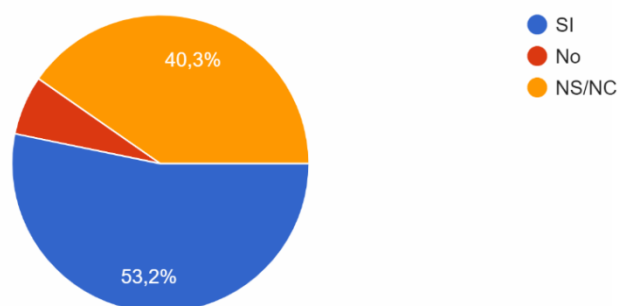


El 72.6% del personal de la empresa considera que a la hora de promocionar se ofrecen las mismas posibilidades tanto a hombres como a mujeres.

Un área de mejora identificada dentro del diagnóstico realizado es el de la mejora de los canales de comunicación a niveles verticales para obtener una opinión más específica de los trabajadores sobre las opciones de promoción tanto personal como profesional que tienen a su disposición en la empresa puesto que la mayoría de los encuestados no saben o no contestan acerca de las posibilidades de desarrollo promocional que tienen.

¿Se publican internamente en la empresa las vacantes disponibles?

62 respuestas



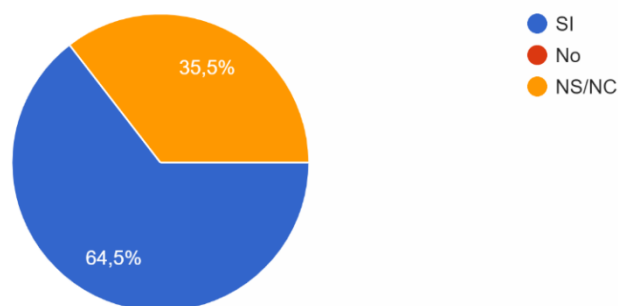
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Dentro de las condiciones de trabajo se respetan las tablas salariales definidas en el convenio de la construcción; así mismo se mantienen unos horarios flexibles para el personal que así lo solicita por temas de conciliación.

Dentro de la auditoría salarial se respetan las escalas salariales en función del puesto y la categoría profesional, si bien el personal no es consciente de esto puesto que no se han publicado las escalas salariales del personal, dato este que es un derecho privado del trabajador y la empresa ha optado por no divulgar estos datos entre el personal.

¿La retribución se establece desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres?

62 respuestas



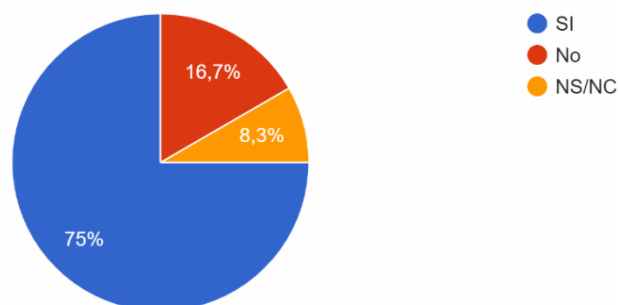
El 64.5% del personal afirma que su retribución se establece en función de los criterios de igualdad entre hombres y mujeres

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

La empresa facilita mecanismos de conciliación laboral y familiar, propone la posibilidad de teletrabajo cuando es necesario; si bien es necesario un esfuerzo por recordar, reforzar y comunicar estas medidas disponibles, ya que existe un porcentaje significativo de personas trabajadoras que desconocen si la empresa ha informado acerca de estas medidas.

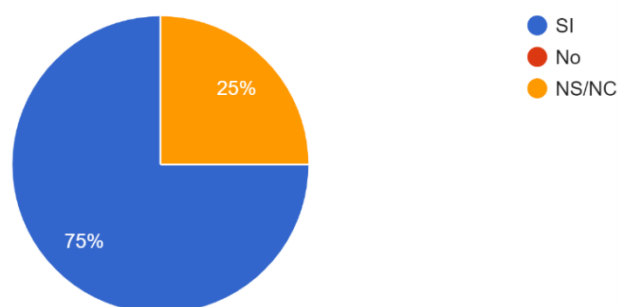
¿CONSTRUCCIONES SEVILLA NEVADO S.A. te ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación?

60 respuestas



¿La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)?

60 respuestas



El 75% de las personas trabajadoras encuestadas afirman que la empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de hombres que de mujeres.

Por el contrario, hay un porcentaje del 8.3% que afirma que las personas que se acogen a estas medidas de conciliación no tienen las mismas oportunidades de promoción empresarial; y un 25% afirma no saber o conocer este hecho, detectándose en esta área un potencial de mejora importante.

- **Infrarrepresentación femenina**

Como se ha visto anteriormente existe en general una infrarrepresentación femenina debido a que el grueso de la plantilla es personal de obra, y es en ese apartado donde no hay ninguna mujer, en cambio en los puestos técnicos la balanza se encuentra más equilibrada, a pesar de que hay que seguir haciendo esfuerzos por tener el mismo número de técnicos masculinos que femeninos, aunque cabe destacar que tanto los responsables del departamento técnico como del departamento financiero son mujeres.

- **Retribuciones**

Dentro del apartado de retribuciones se han detectado problemas en la transmisión de la información, si bien se lleva a cabo el registro retributivo de todo el personal de la empresa acorde a lo que marca el convenio.

La RLT conoce los resultados de análisis retributivo puesto que está presente en el departamento de administración de la empresa

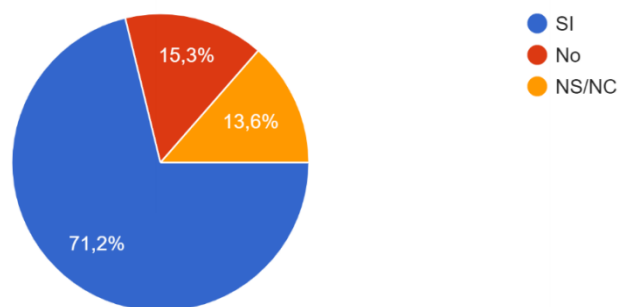
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Aunque para la empresa no hay detectado ningún caso de acoso laboral, y la política de tolerancia al respecto es de TOLERANCIA CERO, hemos detectado que nuestro personal no está informado al respecto de cómo operar en caso de detección de un caso de acoso en sus múltiples formas de presentación.

Se estima necesaria formación en esta materia tras la reciente creación de la comisión para tratar posibles casos.

¿CONTRUCCIONES SEVILLA NEVADO S.A. te ha informado sobre la ruta a seguir en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo?

59 respuestas



- **Violencia de género**

No se tiene constancia de ningún caso de violencia de género en el desarrollo de la actividad laboral ni se han producido bajas en la empresa a tal efecto.

- **Comunicación y lenguaje inclusivo**

Dentro de la operativa diaria en Construcciones Sevilla Nevado, y como consecuencia de ser una empresa masculinizada se detectan ciertos aspectos en los que el lenguaje utilizado no es plenamente

inclusivo; si bien es cierto que las comunicaciones pertinentes realizadas desde la empresa son cuidadas en este aspecto.

Se detecta como área de mejora en este campo la necesidad de adoptar una terminología más inclusiva en las comunicaciones de la empresa, empezando por la revisión de este dentro de la web de la empresa.

- **Salud laboral con perspectiva de género**

Analizando la cultura preventiva de la empresa en seguridad y salud laboral se detecta que si se aplica la perspectiva de género englobando dentro de su evaluación de riesgos laborales realizada por el Servicio de Prevención Ajeno los protocolos de trabajadores especialmente sensibles.

Existe protocolo para mujeres embarazadas y además existe dentro de la planificación preventiva de la empresa acciones encaminadas a la mejora de las condiciones del puesto de trabajo de las trabajadoras.

Si es mejorable la redacción de dicha documentación relativa a la prevención de riesgos laborales e introducir dentro de las acciones de formación e información a los trabajadores según el art. 18 y art. 19 de la LPRL la perspectiva de género desde el ámbito de la actividad de obra civil que es la que realiza Construcciones Sevilla Nevada.

Se aporta como dato a este diagnóstico la tabla que emana del último informe de siniestralidad que cubre el periodo de todo el año 2023, en el que se puede ver que toda la siniestralidad es de origen masculino, es decir, del personal de obra.

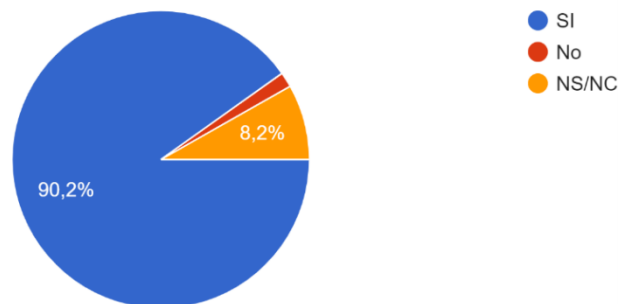
- **Otras materias de análisis**

Teniendo en cuenta el estudio realizado la percepción de los trabajadores en general es de que la existe igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres (para el 90% de la muestra analizada).

Esto a pesar de que el número global de mujeres es ampliamente inferior al de hombres, pero se debe a la masculinización del trabajo que se realiza como actividad principal de la empresa.

¿En CONTRUCCIONES SEVILLA NEVADO S.A., hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres?

61 respuestas



El 87.1% del personal de Construcciones Sevilla Nevado preguntado por si la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es compatible con la filosofía de y cultura de la empresa responde afirmativamente; y el 90% considera que la empresa está comprometida para que esa igualdad se convierta en una realidad efectiva.

CONCLUSIONES

En el apartado de conclusiones se recoge como resumen final:

- Formación:
 - o El 100% del personal de la empresa ha recibido algún tipo de formación
 - o El 28.9% de la empresa no ha sido informado del protocolo de acoso establecido en la empresa
 - o No ha habido incorporaciones en los escalafones superiores de la empresa en los 3 últimos años
 - o El 100% de las trabajadoras tiene contrato indefinido a tiempo completo
 - o No ha habido bajas definitivas a lo largo de estos tres años por parte de personal femenino
 - o Solamente un 1% de las contrataciones en los últimos tres años es de una mujer
 - o La horquilla de edad del personal femenino se encuadra en la horquilla 25-45 años
- Promoción profesional
 - o No ha habido promociones de personal femenino en los últimos tres años
 - o El 100% del personal femenino se ha acogido a medidas de flexibilidad en la entrada y la salida laboral
 - o Salud laboral

- La siniestralidad laboral en el género femenino es nula
- Análisis Retributivo
 - Los importes efectivos promedios de manera general están un 8% por encima de media para el personal femenino
 - La media de los importes equiparados es en un 6% superior para los trabajadores de género femenino
- Principales problemas y dificultades detectadas. - No han existido ni problemas ni dificultades a la hora de la realización de este diagnóstico de igualdad; el personal se ha mostrado accesible en todo momento, y ha expresado su opinión con total libertad.
- Ámbitos prioritarios de actuación. - El principal ámbito de actuación detectado es el de mejorar los canales de comunicación jerárquicos para dar a conocer la política de igualdad de la empresa, los protocolos de acoso establecidos y las medidas de igualdad que proporciona la empresa a sus trabajadores.

También es necesario trabajar en hacer más accesible los puestos operativos al género femenino mediante la publicación de las ofertas con un lenguaje más inclusivo.
- Objetivos generales. – El objetivo general primordial es el de mantener un estándar de participación de los trabajadores en las decisiones en materia de igualdad de la empresa, además de mejorar las condiciones de conciliación laboral y familiar.
- Propuestas de actuación. – La propuesta de formación es la realización de un itinerario formativo con tres ejes claramente marcados.
 - Igualdad
 - Acoso
 - Conciliación

5. Objetivos del plan de igualdad

Los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar con la definición y desarrollo de este plan de igualdad son los que se presentan a continuación:

- ✓ Mejora de los canales de comunicación de la empresa en materia de reforzar los protocolos de igualdad y acoso establecidos.
- ✓ Formar en igualdad al 100% de los puestos administrativos y técnicos de la empresa en el periodo de vigencia de este Plan de Igualdad.
- ✓ Reducir la brecha salarial en la empresa
- ✓ Fomentar el equilibrio en todos los puestos de la empresa en la contratación de hombres y mujeres.

6. Análisis Retributivo

Una vez realizada la Auditoría retributiva mediante el sistema analítico de muestreo utilizando las plantillas que el Ministerio de Igualdad pone a disposición de las empresas tomando las medias y las medianas entre sexos y sus diferentes retribuciones.

Como resultado se obtiene lo siguiente:

- ✓ Se comprueba que existe una diferencia retributiva entre hombres y mujeres de un 8% a favor de los trabajadores masculinos en relación con el dato de salario efectivo

	Nº	Nº SC	SALARIO O BASE Ef
TOTAL			-8%
Hombre	113	113	20.412
Mujer	3	3	22.130

- ✓ Se comprueba que existe una diferencia retributiva en términos estadísticos en la mediana de las situaciones contractuales equiparadas al 100% de la jornada y en el periodo establecido de un 14% a favor de las trabajadoras femeninas en materia salarial.

	Nº	Nº SC	SALARIO O BASE Ef
TOTAL			-14%
Hombre	113	113	20.128
Mujer	3	3	22.980

- ✓ No existe un desarrollo de una política de desarrollo profesional establecida de una manera clara
- ✓ No existe un criterio establecido para establecer una valoración clara de los puestos de trabajo establecidos ya que no existe la definición clara de los perfiles establecidos para cubrir unos determinados puestos

Las acciones por desarrollar como consecuencia de la auditoría retributiva realizada son:

- Implantar un procedimiento unificado en todos los territorios para los procesos de reclutamiento, selección y contratación, basándose en criterios de igualdad e incorporando el

enfoque de género en la totalidad de fases del proceso. Se informará a las RLT de las convocatorias y resultados.

- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.
- Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales.
- Crear y mantener un registro de promociones único, que registre el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.

La vigencia de esta auditoria es de dos años, la cual será repetida en 2025 mostrando la evolución tras el desarrollo de las medidas de igualdad implantadas.

7. Medidas de igualdad

A continuación, se detallan las medidas de igualdad adoptadas para llevar a cabo en el desarrollo de este Plan de Igualdad dentro de las fichas de medidas de igualdad.

Estas medidas se definen por áreas de actuación, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución.

CONCILIACIÓN	
Medida	Elaborar una encuesta a la plantilla sobre conciliación familiar y laboral para detectar las necesidades de las personas trabajadoras de la empresa con responsabilidad de cuidado a menores y familiares para trabajar en posibles mejoras según los resultados de la encuesta.
Objetivo	Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de CONSTRUCCIONES SEVILLA S.A.
Responsable	Departamento de RRHH

Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario negociado y acordado con la comisión de seguimiento. • Informe con los resultados de la encuesta, desagregado por sexo
Finalización	Realizar encuesta en septiembre 2024

CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL				
MEDIDA	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES	CONTROL
Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	- RRHH - Dirección	- Personales - Técnicos	- Nº y % de personas que han solicitado del permiso - Nº y % de personas que han disfrutado del permiso	Anual
Permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso	- RRHH - Dirección	- Personales - Técnicos	- Nº y % de personas que han solicitado del permiso - Nº y % de personas que han disfrutado del permiso	Anual
Permiso retribuido para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados. Este derecho podrá ser utilizado, además de para la propia persona trabajadora (16 horas anuales)	- RRHH - Dirección	- Personales - Técnicos	- Nº y % de personas que han solicitado del permiso - Nº y % de personas que han disfrutado del permiso	Anual

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho a la asistencia social integral para sus hijas e hijos para la atención de necesidades derivada de la situación de violencia de género (acudir a consulta psicológica, servicios sociales, etc)	- RRHH - Dirección	- Personales - Técnicos	- Nº y % de mujeres que han solicitado del permiso - Nº y % de mujeres que han disfrutado del permiso	Anual
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
Objetivo	Garantizar el cumplimiento del principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ofertas de empleo que incorporan el compromiso de la empresa sobre el total de las ofertas
Finalización	Durante toda la vigencia del plan – Seguimiento anual

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida	Realizar una revisión de las fuentes de reclutamiento utilizadas para valorar la necesidad de ampliarlas con el fin de lograr un mayor número de candidaturas de mujeres y garantizar que lleguen tanto a mujeres como a hombres (bolsa de trabajo de escuelas profesionales; ayuntamiento).
Objetivo	Garantizar el cumplimiento del principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación

Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ofertas publicadas
Finalización	Durante toda la vigencia del plan – Seguimiento anual

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida	<p>En la fase de reclutamiento intentar obtener CV candidaturas equilibradas dentro de lo posible. Procurar no comenzar procedimiento de selección con candidaturas solo masculinas o solo femeninas, en el caso de que no sea posible presentar a la comisión de seguimiento del plan de igualdad justificación</p> <p>Se tendrá preferencia en la contratación de personas del sexo infrarrepresentado, en el puesto de trabajo o categoría que se trate, en igualdad de méritos y capacidades.</p>
Objetivo	Garantizar el cumplimiento del principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable RRHH
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Registro de candidaturas femeninas y masculinas por procedimiento de selección
Finalización	Durante toda la vigencia del plan – Seguimiento anual.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida	Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.
Objetivo	Garantizar el cumplimiento del principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección en todas

	las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ofertas publicadas con lenguaje no sexista
Finalización	Durante toda la vigencia del plan – Seguimiento anual

FORMACIÓN	
Medida	<p>Presentar a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, para su revisión, anualmente las formaciones y horas de formación segregadas por sexo</p> <p>Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.</p> <p>Formación en materia de sensibilización de igualdad de oportunidades a toda la plantilla, especialmente para quienes ostenten cargos de responsabilidad en la gestión del personal.</p>
Objetivo	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal de la empresa
Responsable	Dirección
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Nº de horas de formación en igualdad sobre el total de horas de formación.
Finalización	Durante toda la vigencia del plan – Seguimiento anual

FORMACIÓN	
Medida	Incorporar a los datos de las acciones formativas, estadísticas anuales sobre número de mujeres y hombres formadas en cada acción.
Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable RRHH

Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres formadas sobre el total de mujeres
Finalización	Durante toda la vigencia del plan – Seguimiento anual.

FORMACIÓN	
Medida	<p>Informar de las formaciones existentes a las personas en excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares, personas trabajadoras en periodo de suspensión por motivos de riesgos en el embarazo, lactancia, nacimiento y cuidado del menor y personas trabajadoras con bajas por incapacidad temporal, e invitarle a su participación en las mismas con el objetivo de que se mantengan actualizadas en las competencias propias de su puesto.</p> <p>Tras su reincorporación a la empresa se adecuará la formación dada en su ausencia a las necesidades existentes en ese momento</p>
Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable RRHH
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas con excedencia informadas / convocadas a formación y canal de información utilizado para ello
Finalización	Durante toda la vigencia del plan – Seguimiento anual.

FORMACIÓN	
Medida	Las formaciones obligatorias presenciales se impartirán dentro de la jornada laboral.
Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable RRHH
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número total de formaciones obligatorias fuera de jornada y número de personas que asisten a cada formación, desagregada por sexo
Finalización	Durante toda la vigencia del plan – Seguimiento anual.

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida	Informar de las vacantes para la promoción a toda la plantilla (incluyendo personas con permisos, bajas, etc) y la RLPT, incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa.
Objetivo	Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de datos cuantitativos de los procesos de promoción desagregados por sexo
Finalización	Durante toda la vigencia del plan – Seguimiento anual

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida	Asegurar, que el sistema de promoción de la empresa garantiza la elección de la persona por mérito y capacidad y elimine las asignaciones directas, facilitando a la plantilla información actualizada sobre las vacantes, con los requisitos y condiciones necesarias para el puesto.
Objetivo	Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Nº de comunicados de información a la plantilla
Finalización	Durante toda la vigencia del plan – Seguimiento anual

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida	<p>Recoger datos de promociones en la empresa segregadas por sexo anualmente y presentar a la comisión de seguimiento estadística de promociones que se realizan y motivaciones para la elección de la persona promocionada</p> <p>Informar de las vacantes para la promoción a toda la plantilla (incluyendo personas con permisos, bajas, etc) y la RLPT, incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa.</p>
Objetivo	Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable RRHH
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de datos cuantitativos de los procesos de promoción desagregados por sexo
Finalización	Durante toda la vigencia del plan – Seguimiento anual.

CONDICIONES LABORALES	
Medida	Realizar una revisión de la evaluación de riesgos laborales aplicando la perspectiva de género.
Objetivo	Mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras en la empresa
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Riesgos revisados en la EVR
Finalización	1 año desde el registro del plan

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Medida	Elaborar un manual de medidas de conciliación y comunicarlo a la plantilla trabajadora. Conceder permisos retribuidos a los trabajadores que se encuentran sometidas a procesos de reproducción asistida.
Objetivo	Favorecer medidas de conciliación de la ntal personal y profesional de la plantilla de personas trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres de la empresa
Responsable	Dirección
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de comunicados efectuados • Nº de permisos concedidos
Finalización	1 año desde el registro del plan

INFRARREPRESENTACION FEMENINA

Medida	Fomentar la contratación de mujeres con el objetivo de lograr una presencia lo más equilibrada posible en los puestos y categorías en los que se encuentran subrepresentadas.
Objetivo	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres en los diferentes puestos y categorías profesionales que se encuentren infrarrepresentadas
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de hombres/mujeres contratadas en los puestos y categorías en los que están subrepresentadas sobre el total de personas contratadas en esos puestos • Presentación de datos cuantitativos de los trabajadores por departamentos o puestos/categorías desagregadas por sexo
Finalización	Durante toda la vigencia del plan – Seguimiento anual

RETRIBUCIONES

Medida	Registrar los valores medios y medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregada por sexo y distribuida por categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
--------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Objetivo	Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa
Responsable	Departamento de Administración
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Registro salarial realizado
Finalización	Durante toda la vigencia del plan – Seguimiento anual

PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

Medida	Difundir el protocolo de acoso sexual/por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad.
Objetivo	Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo
Responsable	Dirección
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Registro de difusión del protocolo entre la plantilla
Finalización	Seis meses desde la aprobación del plan.

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Medida	Sensibilizar e impulsar la identificación de riesgos específicos desde el prisma de género.
Objetivo	Continuar garantizando una protección adecuada de la salud de toda la plantilla en materia preventiva con perspectiva de género

	<p>Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.</p> <p>El servicio de prevención de Riesgos laborales realizará una vigilancia de la salud y elaborará una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo</p>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • SPA
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Memoria anual PRL
Finalización	Desde la entrada en vigor del Plan.

DERECHOS DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida	Negociar con la comisión de seguimiento un protocolo de actuación para víctimas de violencia de género.
Objetivo	Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo para víctimas de violencia de género
Finalización	Seis meses desde la aprobación del plan.

LENGUAJE NO SEXISTA

Medida	Negociar con la comisión de seguimiento un protocolo de actuación para víctimas de violencia de género.
Objetivo	Revisar y corregir, si fuese necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan, las comunicaciones, tanto internas como externas, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de cada departamento • Dirección

Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Registro de publicaciones y/o documentos revisados y actualizados
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan.

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida	Formar a las personas integrantes del Comité o delegados de personal de seguridad y salud laboral en igualdad.
Objetivo	Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable RRHH
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas formadas
Finalización	1 año desde el registro del plan.

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida	Comunicar el compromiso de la empresa de realizar y finalizar las reuniones dentro del horario laboral solicitando la adhesión a todos los departamentos.
Objetivo	Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección

Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas formadas
Finalización	1 año desde el registro del plan.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Medida	<p>Se hará un comunicado específico de difusión sobre los derechos y todas medidas de conciliación que facilita la empresa a la plantilla trabajadora.</p> <p>Elaborar un manual de medidas de conciliación y comunicarlo a la plantilla trabajadora.</p> <p>Conceder permisos retribuidos a los trabajadores que se encuentran sometidas a procesos de reproducción asistida.</p> <p>Facilitar el cambio de turno en situaciones de familias monoparentales o con regimen de visitas por sentencia juzgada de divorcio.</p> <p>Facilitar el cambio de turno a la persona trabajadora distinta a la madre biológica para acompañante en la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y tratamiento de reproducción asistida, (se aplica a cónyuge, pareja de hecho).</p>
Objetivo	Favorecer medidas de conciliación de la ntal personal y profesional de la plantilla de personas trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres de la empresa.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Comunicado realizado Canal de difusión utilizado
Finalización	1 año desde el registro del plan.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Medida	<p>Recoger datos anuales segregados por sexo, nivel jerárquico y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias y medidas de conciliación disfrutadas por en hombres y mujeres</p> <p>Trasladar la información a la Comisión de seguimiento</p>
--------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Objetivo	Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de personas trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres de la empresa.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable RRHH
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de datos cuantitativos de las personas trabajadoras que se han acogido a medidas de conciliación. Desglosar tipo de medida/ permiso / derecho de conciliación desagregado por sexo
Finalización	1 año desde el registro del plan.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Medida	Realizar campaña de sensibilización dirigida a los hombres sobre las medidas de conciliación disponibles y la importancia para la sociedad y para la correspondencia y reparto equilibrado de tareas
Objetivo	Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de personas trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres de la empresa.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable RRHH
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Comunicado realizado Canal de difusión utilizado
Finalización	Durante toda la vigencia del plan – Seguimiento cada dos años.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Medida	Disponer anualmente de datos desagregados de hombres y mujeres por cada departamento y puesto/categoría para comprobar tendencia a equilibrio entre sexos
Objetivo	Reducir la infrarrepresentación femenina en la entidad.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de Recursos Humanos Consultora externa
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de datos cuantitativos de los trabajadores por departamentos o puestos/categorías desagregadas por sexo

Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan
--------------	---------------------------------------------

RETRIBUCIÓN	
Medida	<p>Presentación a la comisión de seguimiento de informe anual sobre posición en la banda salarial de hombres y mujeres ante el mismo puesto. Análisis de las diferencias, si estas existiesen y justificación objetiva de ausencia de discriminación salarial directa o indirecta</p> <p>Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios, en caso de identificarse una brecha salarial superior al 25%, se deberán analizar y justificar los motivos de esta</p>
Objetivo	Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento, parte empresarial
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Redactar informe anual con posiciones en banda
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

RETRIBUCIÓN	
Medida	Realizar un análisis de salario, complemento a complemento, en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género, para en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas
Objetivo	Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento, parte empresarial
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de análisis de complementos
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

Medida	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivo	Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento, parte empresarial
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que ha recibido esta formación
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

Medida	Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas, siempre guardando la más estricta confidencialidad
Objetivo	Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de la empresa • Comisión de seguimiento
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Informe realizado
Finalización	Durante toda la vigencia del plan – Último trimestre de cada año

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Medida	Revisar y corregir, si fuese necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan, las comunicaciones, tanto internas como externas, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo
Objetivo	Asegurar un lenguaje y comunicación no sexista.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de cada departamento • Dirección de la entidad
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de publicaciones y/o documentos revisados y actualizados.
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Medida	<p>Comunicar y difundir el Plan de Igualdad (objetivos, actuaciones, repercusiones, ventajas, etc.) a toda la plantilla a través de los medios de comunicación internos habituales de la empresa.</p> <p>Trasladar el compromiso de igualdad de la empresa a las empresas colaboradoras.</p> <p>Crear un buzón de sugerencias, cuenta de correo electrónico, para recoger consultas, sugerencias y o denuncias de la plantilla sobre tema de igualdad de trato y oportunidades entre hombre mujeres</p>
Objetivo	Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades (motivos, objetivos, actuaciones, repercusiones, ventajas, etc, a través de los medios de comunicación internos habituales. (tablón físico, RRSS, Email, responsables de área) de la empresa
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de la empresa
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Documentación y/o registro que acredite la comunicación a toda la plantilla.
Finalización	Tres meses desde la firma del Plan de Igualdad.

VIOLENCIA DE GENERO	
Medida	Difundir el protocolo de actuación para víctimas de violencia de género a toda la plantilla
Objetivo	Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de la empresa
Indicador de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Registro del protocolo
Finalización	Seis meses desde la aprobación del plan

8. Aplicación y seguimiento

El impulso de las actuaciones vendrá dado desde la Dirección de la empresa, la cual ha destinado a un alto directivo como responsable de igualdad en las empresas del grupo.

Para ello se define un sistema de seguimiento acordado con la comisión de seguimiento de establecer seguimientos semestrales del desarrollo de las medidas de igualdad definidas en el Plan.

En estas reuniones se dispondrá de la información relativa a cada uno de los indicadores establecidos en cada una de las medidas implantadas. Esta información será recabada por el responsable de igualdad. En caso de que el resultado no sea satisfactorio por unanimidad de la Comisión Negociadora se elevará acta con las medidas correctoras necesarias

9. Evaluación, revisión y procedimiento de modificación.

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará de manera anual por reunión de la Comisión de seguimiento en la que dispondrá de la siguiente información para la toma de decisiones:

- Actas de las reuniones de seguimiento semestrales
- Resultado de los indicadores de seguimiento
- Análisis de las comunicaciones tanto internas como externas recibidas en materia de igualdad.

De estas evaluaciones se obtendrá un Acta de Evaluación que serán el germen de información para el posterior desarrollo de las siguientes ediciones del Plan de Igualdad.

No obstante, dentro de estas acciones de revisión y evaluación si se detecta la necesidad de abordar cualquier otra medida no incluida en este plan se generará un anexo al mismo con la inclusión de nuevas medidas y la consiguiente modificación de este plan.

Independientemente de los plazos de revisión que se reflejan específicamente en este Plan de Igualdad, se deberá revisar siempre si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

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.

Igualmente se procederá a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, 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 y cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios en particular, de la legislación aplicable al sector público fundacional o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

3. 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 las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

4. Cuando una resolución judicial condene a la Fundación 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.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico de situación y las medidas del plan de igualdad, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

La Comisión de seguimiento se reunirá una vez cada año y cuantas veces se solicite. Los acuerdos de esta requerirán para su validez del voto favorable de la mayoría de cada una de las partes (parte social y parte empresarial) de la Comisión de Seguimiento.

Las diferencias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría de cada una de las partes (social y empresarial) de la Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento del Sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos de Extremadura (ASEC-EX), organismo por el cual según el ámbito de aplicación, debería conocer los conflictos a través del Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura adscrito a la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.

La designación de las personas que componen la Comisión de Seguimiento se realizará en el mismo día de la firma del Plan. Cada una de las partes designará a una persona que actuará como agente de Igualdad, facilitando direcciones de correo electrónico a la que puedan dirigirse las comunicaciones.

Dentro de las reuniones de Evaluación del Plan de Igualdad se resolverán las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación; en cuyo caso se procederá a la revisión del Plan de Igualdad incluyendo los cambios necesarios; y para ello se dispone el siguiente cuadro de revisiones del documento.

CONTROL DE MODIFICACIONES		
EDICIÓN	FECHA	MODIFICACIONES RESPECTO A LA REVISIÓN ANTERIOR
01	11/06/2024	Edición inicial del documento
01 Mod	24/07/2024	Corrección errores tras comunicación subsanación

10. Firmas y Aprobación

Por parte de la representación de la empresa:

Por parte de la representación de las trabajadoras y trabajadores

Por parte de los sindicatos más relevantes del sector