
II Plan de Igualdad

Contratas y Ventas, S.AU.

13 de enero de 2026 a 12 de enero de 2030



ÍNDICE

1. ANTEDECENTES
 2. INFORME RESUMEN DE DIAGNÓSTICO
 3. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS
 4. PARTES FIRMANTES DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDA
 5. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
 6. ÁREAS DE ACTUACIÓN
 7. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD
 8. ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
 9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN
-

I. ANTECEDENTES

CONTRATAS Y VENTAS, S.A.U (CONVENSA), viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de personas empleadas, protegiéndolas y potenciándolas. En especial se protege la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Asimismo, los firmantes del presente Plan de Igualdad cuentan con una larga y fructífera trayectoria de negociación consecuencia de un entendimiento ponderado y maduro de las responsabilidades que a todos afectan en materia de diálogo social y que hacen deseable la conclusión de acuerdos tendentes a una mejora de las condiciones de empleo y trabajo, junto a una paz social imprescindible para el normal desarrollo de las organizaciones.

En este marco de compromisos y relaciones, se firmó el primer Plan de Igualdad el 12 de enero de 2022. Continuando con el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en cumplimiento de lo previsto en el art 14 de la Constitución Española de 1978, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, CONVENSA, la representación legal de las personas trabajadoras y los sindicatos mayoritarios a nivel estatal firman el II Plan de Igualdad de la empresa.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de dicha Ley Orgánica, se acordó por la Comisión de seguimiento el diagnóstico de situación, que se puso en conocimiento de la parte sindical firmante. A partir de este punto inicial, se constituyó una Comisión de Negociación del presente Plan de Igualdad en la que, como primer requerimiento de las partes firmantes, se amplió la información sobre la plantilla, iniciándose al mismo tiempo un proceso de negociación presidido por el buen entendimiento y colaboración entre la empresa y la representación sindical. Este proceso de negociación ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad constituye así un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá seguir logrando en el ámbito global para el que ha sido diseñado, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas por las partes sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

Finalmente, se deja constancia del convencimiento de todas las partes firmantes de que favorecer un ambiente de trabajo igualitario y la creación de modelos empresariales inclusivos donde premie la igualdad y la pluralidad de profesionales, llevando a cabo acciones y programas de promoción de

la igualdad e integración laboral, no sólo contribuye al bienestar de las personas, sino que también hace que aspectos como la creatividad y la productividad se hagan más evidentes dentro de la organización.

II. INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO

Los resultados del diagnóstico de situación evidencian que se ha incrementado la presencia de mujeres a pesar de las dificultades de incorporación por la masculinización del sector. Las mujeres suponen un 10,76 %, porcentaje que se ha ido incrementando durante la vigencia del I Plan de igualdad pasando de un 6,45 % en el 2022. Al 10,76 % en el 2024

Los datos del diagnóstico muestran la dispersión geográfica de la plantilla debido a la existencia de obras en una u otra provincia.

La mayor presencia femenina se encuentra en los niveles de personal técnico y técnico de alta cualificación, sigue poniéndose de manifiesto que donde existe una presencia más escasa de mujeres es en oficios varios por el propio sector.

Respecto a cada una de las materias objeto de análisis, el diagnóstico de situación acordado ha permitido identificar las circunstancias y contexto existente en el sector y en la empresa, tras lo cual acuerdan como principales líneas de actuación las siguientes:

a. En materia de selección y contratación:

La mayoría del personal mantiene una relación indefinida y a tiempo completo, suponiendo un 95,45% de la plantilla.

Se han detectado las siguientes necesidades:

- Incrementar la presencia de mujeres en puestos de trabajo infrarrepresentados, aun partiendo de las dificultades indicadas anteriormente, con el fin de obtener un mayor equilibrio en la plantilla cuando surjan necesidades de contratación.
- Realizar acciones dirigidas a la retención del talento de la mujer.
- Resulta conveniente difundir la política de selección entre las personas encargadas de esta, en relación con la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas; en este sentido se dará a conocer expresamente las medidas del capítulo de selección.
- Elaborar una ficha-guía para difundir y tener un mejor seguimiento de las medidas previstas para

la contratación de personal operario en igualdad de condiciones, incentivando la contratación de mujeres en puestos en los que se encuentra infrarrepresentada.

b. Formación:

Después de analizar este punto se ha detectado la dificultad de formación en las personas que no tienen perfil digital, siendo que en la actualidad un 54,51% de la plantilla cuenta con dicho perfil. Entre las mujeres el 96,77% dispone de perfil digital.

Ante ello se acuerda:

- Tener en cuenta, las posibles dificultades para acceder a las acciones formativas por parte de las personas trabajadoras sin perfil digital.
- Se ve necesario reforzar que el personal que no tiene acceso a los sistemas digitales de información pueda realizar las acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.

c. Promoción profesional

- En el diagnóstico se constata la promoción de una mujer.

Ante ello:

- Se ve la necesidad de seguir incentivando el desarrollo profesional y promoción de las mujeres en la empresa.

d. Condiciones de trabajo:

Como se indicaba anteriormente la mayoría de la plantilla tiene contrato indefinido, la mayoría de los absentismos corresponden a enfermedades no laborales y las laborales se dan mayoritariamente en el personal de obra en donde existe mayor presencia de hombres.

En relación con las bajas de empresa se ha constatado que el número de bajas voluntarias se concentra en personal con pocos años de antigüedad y en perfiles especializados y demandados por el mercado.

En este sentido se ve la necesidad de:

- Realizar entrevistas de salida para las personas que se acogen a bajas voluntarias con el fin de detectar necesidades asociadas a la retención del talento.
- En los casos en que se realicen evaluaciones de riesgos psicosociales se considera necesario que se traslade a la Comisión de Seguimiento los resultados de la misma en las materias relacionadas con el plan de igualdad.

e. **Clasificación Profesional.**

Los puestos de trabajo existentes en la empresa se agrupan en los siguientes niveles funcionales: Mandos, Personal técnico de alta cualificación, personal técnico, personal administrativo y personal operario. Así mismo los puestos de trabajo se definen siguiendo la misma estructura, identificando Misión, Funciones y requisitos, sin estereotipos de género y definidos de forma neutra.

Por ello se ve la necesidad de:

- Revisar la clasificación y agrupación de puestos existente en la empresa, desglosando la información por puestos.

f. **Infrarrepresentación.**

A lo largo del diagnóstico se ha constatado que la mayor infrarrepresentación se produce en el nivel funcional de oficios varios. En el resto de los niveles se aprecia que hay una mayor presencia en la parte de Staff que en producción, aunque poco a poco se va incrementando la presencia femenina en los distintos niveles funcionales.

Por ello vemos que:

- Si bien en los últimos años se van incorporando mujeres en puestos de la empresa tradicionalmente infrarrepresentadas se ha detectado la necesidad de seguir promoviendo la incorporación de mujeres, realizando campañas de atracción del talento sin diferencia de género.
- Con el fin de tratar de mejorar e incrementar la presencia femenina en los niveles en los que se encuentra infrarrepresentada se propone la realización de acciones formativas que faciliten su promoción.

g. **Auditoria retributiva:**

Vigencia de la Auditoría Retributiva:

Los resultados de la Auditoría Retributiva de la empresa se recogen en el presente apartado y su vigencia será hasta el 2027, momento en que se procederá a realizar una nueva auditoría.

Sistema analítico de valoración de puestos:

Se ha utilizado el sistema estándar IPE (International Position Evaluation).

La configuración de los niveles funcionales responde al mismo, en base a la contribución esperada a la estrategia y a la producción y teniendo en cuenta los factores que se recogen a continuación:

(i) impacto: la naturaleza y el alcance de influencia que tiene el nivel en su área de responsabilidad en relación con la creación de valor a la Empresa, (ii) comunicación: las habilidades comunicativas y más frecuentemente requeridas por el nivel dentro y fuera de la organización, (iii) innovación: requerimientos para identificar y realizar mejoras en los procedimientos y servicios a desarrollar, (iv) conocimiento: naturaleza del conocimiento requerido en el nivel funcional incluido el contexto geográfico para cumplir con los objetivos y (v), riesgo: el tipo de riesgo que se puede sufrir y el nivel de exposición al mismo.

Todo ello sin perjuicio ni afectación a los sistemas de clasificación profesional establecidos en la negociación colectiva, que en todo caso resulta determinante.

Resultados de las Auditorías Retributivas:

Respecto de los datos correspondientes a las medias retributivas: en primer lugar, resulta fundamental destacar que la diferencia retributiva que se aprecia en el Total Retribución no resulta significativa, siendo de un 5,70% a favor del hombre. Además, esta diferencia porcentual se ha reducido de modo significativo durante el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad, siendo en el 2020 (anterior fecha de la Auditoria) de un 31% a favor del hombre.

Prestando atención a los complementos salariales, observamos que en el salario base la diferencia es en favor de la mujer (-10,50%). En cuanto al resto de los conceptos económicos en los que se aprecian diferencias, la entidad de las mismas en términos de cuantía económica es poco significativa. Con independencia de ello, se realizan los siguientes comentarios respecto de las diferencias identificadas a nivel general.

Por ellos se ve:

- Respecto a la auditoría, se ve la necesidad de analizar a lo largo del nuevo plan las diferencias encontradas, así, como volver a realizar la misma a la mitad de la vigencia del plan (2027) y a su finalización (2030) para comprobar la evolución de dichas diferencias durante la vigencia del plan

h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En este apartado consta que existe un marco de lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo implantado por el Grupo FCC; no obstante, se considera necesario seguir trabajando en esa línea de actuación informando a la comisión de seguimiento tanto del inicio como de la finalización del expediente de investigación, así como de las medidas cautelares que se adopten.

No consta que en el período analizado y en ninguna de las empresas se han producido denuncias de acoso sexual o por razón de sexo.

i. Violencia de género:

Igualmente cabe decir respecto a sensibilización y medidas contra la violencia de género que las partes negociadoras valoran muy positivamente las medidas de sensibilización y de inserción laboral llevadas a cabo.

No consta que en el período analizado y en ninguna de las empresas ninguna mujer haya informado de su condición de víctima de violencia de género.

j. Corresponsabilidad:

Durante el 2024 no ha habido solicitudes de excedencias por cuidado de familiares, así como tampoco han existido solicitudes de reducción de jornada o adaptaciones de jornada. Sí consta que una mujer se ha acogido a medidas de acompañamiento familiar y un hombre a la medida referente a la flexibilización de permiso por hospitalización.

Así:

- Se identifica la necesidad de seguir trabajando en acciones de sensibilización con el objeto de incrementar el número de hombres que se corresponsabilizan en las tareas de cuidado de familiares.

k. Comunicación y sensibilización:

Siendo conscientes de la importancia de la comunicación inclusiva, y de la utilización de un lenguaje no sexista, se continuará trabajando en la misma línea.

- Seguir con las acciones y campañas de información y sensibilización, con especial atención a las personas sin perfil digital.

III. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS PTE

1. Garantizar la igualdad de trato, la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, proporcionando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, con procedimientos y políticas no discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, formación y retribución.
2. Mejorar la distribución equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos y niveles funcionales, principalmente en aquellos niveles y funciones en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.
3. Promover y mejorar las opciones de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
4. Realizar acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, sin distinciones entre mujeres y hombres.
5. Incorporar en la política de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicos (incluidos psicosociales) de cada sexo.
6. Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras y la corresponsabilidad en los cuidados. Garantizar la no discriminación de las personas que se encuentren disfrutando de derechos de conciliación en la empresa, en relación con las condiciones de selección, promoción, formación y retribución.
7. Prevenir y dar respuesta a las posibles denuncias de acoso sexual o por razón de sexo según el protocolo de actuación vigente para dichos casos.
8. Sensibilizar y apoyar en la inserción y protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
9. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.
10. Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
11. Utilizar imágenes y un lenguaje inclusivo, no sexista, diverso y no discriminatorio en los documentos y todas las comunicaciones internas y externas.

IV. PARTES FIRMANTES DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

Suscriben y firman el presente II Plan de Igualdad de CONVENSA, las siguientes partes constituidas como Comisión Mixta Negociadora:

POR PARTE DE LA EMPRESA

- Lucía Gómez De Carvallo Menéndez
- Sonia Serrano Batanero
- Lourdes Jiménez Maíllo

POR LA PARTE SOCIAL

En su condición de representación legal de los trabajadores:

- Fernando Duran Perdiguero -Delegado de Personal CC.OO del Hábitat

En su condición de organizaciones sindicales más representativas:

- Natalia Galán Armero – CC. OO del Hábitat
- Fátima Gallardo - UGT- FICA

V. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa CONVENSA. tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual. En consecuencia, el siguiente Plan es sólo a nivel de la empresa CONVENSA a la cual se limita y ciñe su eficacia y vigencia.

El ámbito de aplicación de este plan es estatal y Convensa en el momento de la firma dispone de centro de trabajo en las siguientes provincias Almería, Asturias, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cantabria, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, La Rioja, León, Madrid, Málaga, Murcia, Orense, Pontevedra, Tarragona, Valencia, Valladolid, y Zaragoza.

VIGENCIA

El presente Plan entrará en vigor el día 13 de enero de 2026 y tiene una duración de 4 años (estará vigente hasta el 12 de enero de 2030). El Plan se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica.

Se comenzará a negociar el siguiente plan de igualdad al menos 9 meses antes del vencimiento del actual Plan.

Todo ello, sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la comisión de seguimiento se pueda proponer modificar o incorporar acciones al plan, después de la negociación y previo el acuerdo correspondiente.

VI. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Para la consecución de los objetivos referidos en el Epígrafe III, se concretan las siguientes áreas de actuación:

1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS

1. Asegurar que los procesos de acceso, selección y contratación en la empresa no contienen elementos discriminatorios y que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades basados en criterios objetivos, claros, transparentes y conocidos por la plantilla.
2. Promover la incorporación de la mujer en aquellos puestos y grupos profesionales donde exista infrarrepresentación femenina, especialmente cuando se encuentre por debajo de la media de mujeres en la empresa.

MEDIDAS

| | |
|---------------------------|---|
| MEDIDA 1 | Las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación (incluyendo a dirección y mandos) realizarán una acción formativa y de sensibilización, para reforzar y actualizar sus conocimientos en materia de igualdad, e infrarrepresentación femenina, enfocada principalmente a la selección y contratación para evitar sesgos inconscientes de género |
| INDICADOR | Informar respecto de la realización de las formaciones / sensibilizaciones realizadas y personas trabajadoras a las cuales se les ha impartido, desagregadas por sexo. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Los dos primeros años de vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Formación |
| MEDIDA 2 | Integrar en la política de selección y contratación aplicable en la empresa, las medidas y acciones acordadas en el presente plan de igualdad referente a esta materia. Y darla a conocer a todas las personas que intervienen en los procedimientos de selección |
| INDICADOR | Contenido de la política. Canal de difusión de la misma. Personas informadas por sexo y puesto. |
| PRIORIDAD | Alta |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Primer año de vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Comunicación |

| | |
|---------------------------|---|
| MEDIDA 3 | En las ofertas de empleo se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades, así como se redactarán conforme a los criterios de la guía de comunicación inclusiva revisada en lo que se refiere al lenguaje no sexista. |
| INDICADOR | Se facilitará una muestra aleatoria de la revisión de las ofertas de empleo publicadas |
| PRIORIDAD | Baja |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Toda la vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Selección |

| | |
|---------------------------|---|
| MEDIDA 4 | En las ofertas de empleo, referentes a puestos en los que exista infrarrepresentación femenina, se incentivará la presentación de candidaturas femeninas que faciliten la incorporación de la mujer, apelando en ella a que son bienvenidas la presentación de candidaturas femeninas poniéndolo en relación con el compromiso con la igualdad en la empresa. |
| INDICADOR | Se facilitará una muestra aleatoria de la revisión de las ofertas de empleo publicadas |
| PRIORIDAD | Baja |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Toda la vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Selección |

| | |
|---------------------------|--|
| MEDIDA 5 | En los procesos de selección para puestos en los que haya infrarrepresentación femenina, en condiciones equivalentes de idoneidad con la candidatura masculina, se priorizará la incorporación de la mujer. |
| INDICADOR | Se informará de los procesos que hayan finalizado con incorporación de la mujer en los que se haya aplicado la medida de acción positiva. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Toda la vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Selección |
| MEDIDA 6 | Revisar la base de datos de selección para que permita realizar un seguimiento anual de los procesos realizados con información desagregada por sexo respecto de las personas entrevistadas y finalmente contratadas. Haciendo especial mención a aquellos puestos donde haya infrarrepresentación femenina. |
| INDICADOR | Durante la vigencia del plan de igualdad informar de la revisión efectuada y posibles mejoras que se hayan introducido. Informar anualmente a la comisión de seguimiento de los procesos de selección llevados a cabo en el año (personas entrevistadas y finalmente contratadas), desglosando por sexo, nivel funcional y puestos. |
| PRIORIDAD | Alta (revisión) / Media (seguimiento) |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Toda la vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Selección |

| | |
|---------------------------|--|
| MEDIDA 7 | Establecer acuerdos con entidades formativas para la realización de campañas de atracción del talento, y para la contratación de mujeres favoreciendo e incentivando que la mujer se forme para puestos de trabajo que históricamente han estado ocupados por hombres, subvencionando formación específica o favoreciendo la realización de prácticas en la empresa. |
| INDICADOR | Informar anualmente a la comisión de seguimiento de los acuerdos alcanzados. Asimismo, se informará del número de personas con contrato en prácticas. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Toda la vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH |
| MEDIDA 8 | Redactar las ofertas de empleo teniendo en cuenta las exigencias del cliente y requisitos del puesto de trabajo evitando sobre cualificaciones y competencias sesgadas hacia un sexo y otro. |
| INDICADOR | Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento de las ofertas de empleo publicadas |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH |

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS

1. Que exista un sistema de clasificación profesional en la empresa que no discrimine de manera directa o indirecta a la mujer.
2. Favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos y grupos profesionales.

MEDIDAS

| | |
|---------------------------|--|
| MEDIDA 1 | Revisión y actualización, de las descripciones de puesto de trabajo desde la perspectiva de género |
| INDICADOR | Dar traslado a la Comisión de seguimiento de la información relativa a los puestos y su agrupación |
| PRIORIDAD | Alta |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | En el 2026 |
| RESPONSABLE | RRHH |

| | |
|---------------------------|--|
| MEDIDA 2 | Revisar la valoración de puestos de trabajo y las variaciones o revisiones que se puedan llevar a cabo durante la vigencia del Plan. |
| INDICADOR | Dar traslado a la Comisión de seguimiento de la información relativa a los puestos y su agrupación |
| PRIORIDAD | Alta |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | 1 semestre del 2027 |
| RESPONSABLE | RRHH |

3. FORMACIÓN

OBJETIVO

1. Fomentar la formación y sensibilización en igualdad para garantizar la igualdad de trato, y el conocimiento que la plantilla debe tener de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la compañía.
2. Realizar acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, y que fomenten la participación de las mujeres para mejorar la distribución equilibrada de la plantilla en los distintos puestos, categorías, grupos profesionales y funciones donde las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.

| | |
|---------------------------|---|
| MEDIDA 1 | <p>Establecer acciones formativas, dentro del plan de formación que faciliten el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad, en programas específicos de dirección y mando, que favorezcan tanto su desarrollo profesional como sus posibilidades de promoción en la empresa.</p> <p>Así mismo, se realizarán acciones dirigidas a que mujeres que en la actualidad no tienen personal a cargo, adquieran habilidades y capacidades que favorezcan su desarrollo profesional en la empresa.</p> |
| INDICADOR | <p>Informar de los distintos programas formativos realizados, así como los tipos de formación impartidos a mujeres, desagregando la información por nivel funcional. Asimismo, se informará del número de mujeres que han promocionado tras recibir estas formaciones.</p> |
| PRIORIDAD | Alta |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del Plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Formación |

| | |
|------------------|---|
| MEDIDA 2 | <p>Realizar cursos de igualdad de trato y oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido a toda la empresa:</p> <p>a. Se realizará formación a lo largo de la vigencia del plan de igualdad, de carácter obligatorio, especialmente a las personas responsables de promoción, formación y a aquellas personas que tienen mando sobre otras, de la importancia de integrar la igualdad de trato y oportunidades en el marco de sus competencias.</p> <p>b. Igualmente se realizarán acción de sensibilización durante la vigencia del plan de igualdad, a toda la plantilla, sobre todo visibilizando la importancia del compromiso del hombre con la igualdad. En su caso se adaptarán los contenidos a los perfiles no digitales.</p> <p>c. En las acciones formativas que versen sobre igualdad se recogerán sugerencias relacionadas con la materia objeto de dichas acciones, que se trasladaran a la comisión de seguimiento.</p> |
| INDICADOR | <p>Acciones formativas realizadas y sus contenidos, nº de personas que han realizado las mismas desagregado por sexo, niveles funcionales.</p> |

| | |
|---------------------------|--|
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del Plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Formación |

| | |
|---------------------------|--|
| MEDIDA 3 | La formación obligatoria, tanto presencial como semipresencial o a distancia, se realizará dentro del horario laboral, posibilitando también su realización a las personas que tengan reducción o adaptación de jornada respetándose los horarios de estas personas. En el caso de que esta formación se realice, extraordinariamente, fuera del horario laboral se compensarán las horas en la forma convencionalmente establecida. |
| INDICADOR | Informar tanto del plan de formación anual, como de las modalidades y tipologías de las formaciones impartidas desagregado por sexo, nivel funcional. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Durante la vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Formación |

| | |
|---------------------------|---|
| MEDIDA 4 | Formar a las personas que se incorporen tras excedencias o licencias vinculadas a corresponsabilidad de larga duración, de las actualizaciones que se hayan producido en el puesto de trabajo |
| INDICADOR | Número de personas formadas que hayan tenido excedencias / licencias o bajas de larga duración. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del Plan. |
| RESPONSABLE | RRHH / Formación |

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS

1. Existencia de igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional.
2. Instruir a las personas que evidencien potencial para que puedan optar a la promoción de aquellas vacantes que surjan en puestos de trabajo en los que se hallen infrarrepresentadas.
3. Garantizar que la conciliación personal y familiar no sea un impedimento para la promoción profesional.
4. Promoción a las mujeres en niveles funcionales en los que se encuentre infrarrepresentadas.

MEDIDAS

| | |
|---------------------------|--|
| MEDIDA 1 | Hacer difusión a toda la plantilla de la existencia del portal de ofertas de empleo para la movilidad interna para consultar las ofertas de empleo existentes en la empresa y las formas de acceso al mismo. |
| INDICADOR | Informar de las acciones realizadas para la difusión del portal de ofertas de empleo. Contenido. Canal de difusión. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del Plan. |
| RESPONSABLE | RRHH / Comunicación |
| MEDIDA 2 | En aquellas vacantes a cubrir por promoción profesional para puestos masculinizados, se priorizará la promoción de mujeres frente a los hombres, en condiciones equivalentes de idoneidad para el puesto. |
| INDICADOR | Informar anualmente del número de promociones que se hayan efectuado en las condiciones indicadas en la medida. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del Plan. |
| RESPONSABLE | RRHH |

| | |
|---------------------------|---|
| MEDIDA 3 | Integrar en la política de selección y promoción aplicable en la empresa, las medidas y acciones acordadas en el presente plan de igualdad referente a esta materia. Y darla a conocer a todas las personas que intervienen en los procedimientos de selección. |
| INDICADOR | Contenido de la política. Canal de difusión de la misma. Personas informadas por sexo y puesto. |
| PRIORIDAD | Alta |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Primer año de vigencia del Plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Comunicación |

| | |
|---------------------------|--|
| MEDIDA 4 | Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa. |
| INDICADOR | Informar anualmente de las acciones de comunicación realizadas y su alcance y contenido. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del Plan. |
| RESPONSABLE | RRHH / Comunicación |

5. CONDICIONES DE TRABAJO

A) CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS

- Identificar las causas por las que la plantilla (especialmente las mujeres) causan baja voluntaria; todo ello con el fin de retener el talento dentro de la empresa.
- Facilitar el uso de las instalaciones (vestuarios y baños) de los centros de trabajo en igualdad de condiciones.

MEDIDAS

| | |
|---------------------------|---|
| MEDIDA 1 | Se realizarán entrevistas o cuestionarios a las personas trabajadoras que causen baja voluntaria en la empresa con el objetivo de recabar información de los motivos de las mismas. |
| INDICADOR | Anualmente se informará de los resultados de las entrevistas/cuestionarios de salida respetando en todo caso la confidencialidad de la persona. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del Plan. |
| RESPONSABLE | RRHH / Selección |

| | |
|---------------------------|---|
| MEDIDA 2 | Informar de las condiciones de trabajo de la plantilla, a la comisión de seguimiento, con perspectiva de género, en relación con el índice de temporalidad, tipo de jornada, extinciones de contrato, incapacidades temporales o profesionales, desagregado por nivel funcional y agrupación de puestos de igual valor. |
| INDICADOR | Informar el índice de temporalidad, tipo de jornada, extinciones de contrato, incapacidades temporales o profesionales, desagregado por nivel funcional y agrupación de puestos de igual valor. |
| PRIORIDAD | Baja |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del Plan |
| RESPONSABLE | RRHH |

| | |
|---------------------------|--|
| MEDIDA 3 | Se incentivaré mediante notas informativas, que, en la medida de lo posible, se hará uso de la videoconferencia para reducir los viajes de trabajo, adecuando el horario de las reuniones al horario del trabajo siempre que las circunstancias organizativas y productivas lo permitan. |
| INDICADOR | Se aportará una muestra de la nota informativa y difusión de la misma. |
| PRIORIDAD | Baja |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del Plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Comunicación |

B) RENOVACIÓN LABORAL

OBJETIVO

- Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, plan de prevención de riesgos laborales, plan de emergencia, así como en cualquier otra obligación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Prestar atención a la salud de la mujer con acciones de sensibilización.

| | |
|---------------------------|--|
| MEDIDA 1 | Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y gestión de la salud y bienestar de las personas e informar a la Comisión de Seguimiento de los aspectos relevantes de la mencionada integración. |
| INDICADOR | Informar de las acciones para la promoción de la salud y los hábitos saludables y de la gestión de la seguridad de la salud con perspectiva de género. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del Plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Seguridad y salud |

| | |
|---------------------------|---|
| MEDIDA 2 | Habilitar espacios diferenciados por sexo para baños y vestuarios en los centros de trabajo, donde sea necesario. |
| INDICADOR | Informar del acondicionamiento en las instalaciones de la empresa. |
| PRIORIDAD | Baja |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del Plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Seguridad y salud |

| | |
|---------------------------|--|
| MEDIDA 3 | Difusión del protocolo de embarazo y lactancia entre las personas trabajadoras de la empresa. |
| INDICADOR | Seguimiento de la aplicación del protocolo para la protección de la maternidad y gestión de la situación de riesgo por embarazo y para el lactante. Se informará de los puestos de trabajo que requieran medidas especiales de protección de la salud de la mujer embarazada y para el lactante. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del Plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Seguridad y salud |

| | |
|---------------------------|---|
| MEDIDA 4 | Realizar acciones de sensibilización sobre diversas materias específicas de la salud de la mujer. Así como seguir realizando las diferentes campañas referentes a la seguridad, salud (tanto física como mental) y bienestar de las personas trabajadoras con perspectiva de género. |
| INDICADOR | Informar de las campañas realizadas. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del Plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Seguridad y salud / Comunicación |
| MEDIDA 5 | Se incorporarán en los reconocimientos médicos de la empresa, pruebas analíticas específicas, a mujeres en edad fértil o en etapa de perimenopausia (ferropenia o analítica para valorar posibles alteraciones hormonales). Estas actuaciones se integrarían dentro de los programas de vigilancia de la salud, ajustándose siempre a criterios clínicos, a la voluntariedad de la participación y a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y protección de datos |
| INDICADOR | Se informará de la incorporación de estas pruebas médicas en los reconocimientos médicos de la empresa. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del Plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Seguridad y salud |

6. AUDITORIA RETRIBUTIVA Y RETRIBUCIÓN

OBJETIVOS

1. Detectar la existencia de posibles diferencias retributivas, analizando los datos y proponiendo medidas en aquellos casos en los que las citadas diferencias no obedezcan a causas objetivas, o a la negociación colectiva.
2. Garantizar que por la prestación de un trabajo de igual valor se abone la misma retribución
3. Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres y valorar los puestos de trabajo para asegurar dicho principio en su caso

MEDIDAS

| | |
|----------------------------------|---|
| <p>MEDIDA 1</p> | <p>Realizar un análisis de los datos y diferencias retributivas, según el sistema de clasificación establecido por la empresa a tal efecto, indicando si las mismas son objetivamente justificables o no, con el fin de facilitar un control antidiscriminatorio y garantizar que el establecimiento de la retribución es acorde con la responsabilidad del puesto y obedece a criterios objetivos e independientes del sexo.</p> <p>En el caso de que las causas o razones de dichas diferencias no deriven de criterios de adecuación, totalidad y objetividad, en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, la empresa se compromete a activar medidas correctoras.</p> <p>Una vez que se produzca la entrada en vigor de la Directiva Europea 2023/970, resultando esta de obligado cumplimiento, se informará de las diferencias superiores al 5%</p> |
| <p>INDICADOR</p> | <p>Realizar el análisis para detectar las posibles diferencias.</p> |
| <p>PRIORIDAD</p> | <p>Alta</p> |
| <p>SEGUIMIENTO</p> | <p>Anual</p> |
| <p>PLAZO DE EJECUCIÓN</p> | <p>Primer semestre de cada año</p> |
| <p>RESPONSABLE</p> | <p>RRHH</p> |

| | |
|---------------------------|---|
| MEDIDA 2 | La empresa realizará una auditoria retributiva a los dos años de vigencia del plan de igualdad atendiendo a las agrupaciones de puestos de trabajo y en cumplimiento del Real Decreto 902/2020. |
| INDICADOR | Informar de los resultados de la Auditoria |
| PRIORIDAD | Alta |
| SEGUIMIENTO | Bianual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Primer semestre del 2028 |
| RESPONSABLE | RRHH |
| MEDIDA 3 | La empresa entregará, en el primer semestre de cada año, el registro retributivo agrupando la información por IPE y niveles funcionales atendiendo a las agrupaciones de puestos de trabajo existentes en la empresa y en cumplimiento del Real Decreto 902/2020. |
| INDICADOR | Informar de los resultados de la Auditoria |
| PRIORIDAD | Alta |
| SEGUIMIENTO | Bianual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Primer semestre del 2028 |
| RESPONSABLE | RRHH |

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS

1. Selección y Contratación:

Promover la incorporación de la mujer en aquellos puestos y grupos profesionales donde exista infrarrepresentación femenina, especialmente cuando se encuentre por debajo de la media de mujeres en la empresa.

2. Clasificación Profesional:

Favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos y grupos profesionales.

3. Formación y Comunicación y Sensibilización:

Realizar acciones de sensibilización y visibilización que puedan servir de estímulo y ejemplo para otras trabajadoras, fomentando la distribución equilibrada de la plantilla en los distintos puestos, categorías, grupos profesionales y funciones donde las mujeres se encuentran infrarrepresentadas

4. Promoción:

Instruir a las personas que evidencien potencial para que puedan optar a la promoción de aquellas vacantes que surjan en puestos de trabajo en los que se hallen infrarrepresentadas.

Promoción a las mujeres en niveles funcionales en los que se encuentre infrarrepresentadas.

MEDIDAS

Para conseguir dicho objetivo las partes han acordado la siguiente medida:

| | |
|---------------------------|---|
| MEDIDA 1 | Con el fin de ver la evolución de la infrarrepresentación, por puestos de trabajo se analizarán los datos históricos y su evolución anual |
| INDICADOR | Número de personas por puesto y sexo, mostrando el acumulado anualmente |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Anualmente |
| RESPONSABLE | RRHH |

Además, se reflejan las medidas recogidas a lo largo del plan acordadas para conseguir estos objetivos

- En Selección y contratación:

| | |
|------------------|---|
| MEDIDA 1 | Las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación (incluyendo a dirección y mandos) realizarán una acción formativa y de sensibilización, para reforzar y actualizar sus conocimientos en materia de igualdad, e infrarrepresentación femenina, enfocada principalmente a la selección y contratación para evitar sesgos inconscientes de género |
| INDICADOR | Informar respecto de la realización de las formaciones / sensibilizaciones realizadas y personas trabajadoras a las cuales se les ha impartido, desagregadas por sexo. |
| PRIORIDAD | Media |

| | |
|---------------------------|--|
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Los dos primeros años de vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Formación |

| | |
|---------------------------|---|
| MEDIDA 4 | En las ofertas de empleo, referentes a puestos en los que exista infrarrepresentación femenina, se incentivará la presentación de candidaturas femeninas que faciliten la incorporación de la mujer, apelando en ella a que son bienvenidas la presentación de candidaturas femeninas poniéndolo en relación con el compromiso con la igualdad en la empresa. |
| INDICADOR | Se facilitará una muestra aleatoria de la revisión de las ofertas de empleo publicadas |
| PRIORIDAD | Baja |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Toda la vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Selección |

| | |
|---------------------------|--|
| MEDIDA 5 | En los procesos de selección para puestos en los que haya infrarrepresentación femenina, en condiciones equivalentes de idoneidad con la candidatura masculina, se priorizará la incorporación de la mujer. |
| INDICADOR | Se informará de los procesos que hayan finalizado con incorporación de la mujer en los que se haya aplicado la medida de acción positiva. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Los dos primeros años de vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Selección |
| MEDIDA 6 | Revisar la base de datos de selección para que permita realizar un seguimiento anual de los procesos realizados con información desagregada por sexo respecto de las personas entrevistadas y finalmente contratadas. Haciendo especial mención a aquellos puestos donde haya infrarrepresentación femenina. |
| INDICADOR | Durante la vigencia del plan de igualdad informar de la revisión efectuada y posibles mejoras que se hayan introducido. Informar anualmente a la comisión de seguimiento de los procesos de selección llevados a cabo en el año (personas entrevistadas y finalmente contratadas), desglosando por sexo, nivel funcional y puestos. |
| PRIORIDAD | Alta (revisión) / Media (seguimiento) |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Toda la vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH / Selección |

- En promoción:

| | |
|---------------------------|---|
| MEDIDA 2 | En aquellas vacantes a cubrir por promoción profesional para puestos masculinizados, se priorizará la promoción de mujeres frente a los hombres, en condiciones equivalentes de idoneidad para el puesto. |
| INDICADOR | Informar anualmente del número de promociones que se hayan efectuado en las condiciones indicadas en la medida. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH |
| MEDIDA 4 | Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa. |
| INDICADOR | Informar anualmente de las acciones de comunicación realizadas y su alcance y contenido. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Toda la vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH |

8. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En lo que se refiere al procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, resulta aplicable el “Protocolo para la prevención y erradicación del acoso” que contempla expresamente las modalidades de acoso sexual y por razón de sexo. Dicho protocolo ha sido elaborado unilateralmente por la empresa.

Además del citado protocolo se pondrán en marcha las medidas contempladas en este capítulo para garantizar el cumplimiento de los objetivos identificados a continuación:

OBJETIVOS

1. Con el fin de prevenir el acoso, sexual o por razón de sexo, se promoverán entornos de respeto y de igualdad de trato, informándose de los principios y valores que deben respetarse en la Empresa.
2. En la aplicación del “Protocolo para la prevención y erradicación del acoso”, del Grupo FCC y para la investigación de las denuncias de personas trabajadoras de la plantilla de CONVENSA, se garantizará las medidas previstas en este capítulo.

MEDIDAS

| | |
|-------------------------|--|
| <p>MEDIDA 1</p> | <p>Para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión del Protocolo para la prevención y erradicación del acoso del Grupo FCC, de forma que todas las personas trabajadoras conozcan su contenido y los canales de denuncia existentes, asegurando que el protocolo está disponible para toda la plantilla • Información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la Empresa, y sobre las conductas que no se admiten. • La Empresa deberá promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. • En este sentido se desarrollarán campañas de sensibilización a través de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario y eficaz a efectos preventivos, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así como formación para la protección integral contra la violencia, el acoso sexual y/o por razón de sexo. |
| <p>INDICADOR</p> | <p>Informar a la Comisión de Seguimiento de las acciones informativas y formativas realizadas. Así mismo se informará sobre las acciones de difusión del protocolo</p> |

| | |
|---------------------------|--|
| PRIORIDAD | Alta |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH |

| | |
|--------------------|---|
| MEDIDA 2 | <p>Cuando el Comité de Cumplimiento y las personas responsables de realizar las investigaciones aprecien algún indicio de acoso sexual, se podrán acordar las siguientes medidas cautelares:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La empresa dará preferencia a la persona denunciante para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro centro, siempre que sea posible. 2. Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, 3. Las personas denunciantes y las denunciadas, así lo soliciten, podrán estar acompañadas durante las entrevistas que se realicen por representantes legales o sindicales de las personas trabajadoras. 4. La empresa pondrá a disposición de la presunta víctima, las medidas cautelares y de protección que se mantendrán mientras sean necesarias. 5. Si del acoso ha derivado en un menoscabo de las condiciones laborales o formativas de la víctima, se le deberá restituir en las condiciones más próximas a su situación de origen. |
| INDICADOR | Informar anualmente del número de promociones que se hayan efectuado en las condiciones indicadas en la medida. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |

| | |
|---------------------------|--|
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH |
| MEDIDA 3 | Trasladar a la Comisión de Seguimiento información anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas, informando a su vez del resultado de los procesos tras su conclusión |
| INDICADOR | Informar a la comisión de seguimiento del número de denuncias presentadas, tramitadas, resultados de las mismas, y medidas sancionadoras, preventivas o correctoras adoptadas (incluidas en su caso las medidas cautelares). |
| PRIORIDAD | Alta |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del plan |
| RESPONSABLE | RRHH |

9. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

QUE PRESTEN SERVICIOS EN LA EMPRESA

1. Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. a raíz de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
2. Establecer mejoras con respecto a la Ley Orgánica 1/2004.

OBJETIVOS

Las medidas de este capítulo comparten el mismo indicador, prioridad, seguimiento, plazo de ejecución y departamento responsable, motivo por el cual se dará información de ello al final de las medidas:

| | |
|------------------------|---|
| <p>MEDIDA 1</p> | <p>La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga, dentro de la jornada laboral de su puesto y centro de trabajo, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo.</p> |
| <p>MEDIDA 2</p> | <p>A solicitud de la trabajadora la empresa valorará, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, así como a las necesidades productivas y organizativas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La posibilidad de la reducción de jornada sin pérdida de retribución atendiendo a los siguientes límites: <ol style="list-style-type: none"> a. Limitación temporal de la medida a un período máximo de 2 mes. b. El porcentaje de reducción de jornada sería como máximo de un 20%. 2. Para las trabajadoras que tienen contrato a tiempo parcial se contempla la posibilidad de solicitar el pase a jornada completa, En ambos casos, la trabajadora podrá solicitar volver a su situación inicial. |
| <p>MEDIDA 3</p> | <p>La empresa considerará como permiso retribuido (es decir que no suponga merma en las retribuciones) las ausencias, salidas del centro de trabajo o faltas de puntualidad, debidamente justificadas y por el tiempo indispensable, para que la mujer haga efectiva su protección, incluida la asistencia a juzgados y comisarias, o su derecho a la asistencia social integral.</p> |
| <p>MEDIDA 4</p> | <p>La empresa concederá un permiso retribuido de hasta 2 meses dentro de un periodo de 2 años, a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, percibiendo el total de sus retribuciones.</p> |
| <p>MEDIDA 5</p> | <p>La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, recibirá un complemento salarial para alcanzar hasta el 100% de su salario base y complementos salariales, empresa, mientras se mantengan dicha situación.</p> |
| <p>MEDIDA 6</p> | <p>La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 18 meses con reserva del puesto de trabajo.</p> |

| | |
|-------------------------|--|
| <p>MEDIDA 7</p> | <p>La empresa valorará la concesión de un anticipo, de hasta 6.000 € en total, aunque no se hayan devengado las cantidades correspondientes, facilitando la devolución de dichas cantidades mediante descuento en nómina, acordando previamente con la trabajadora la forma y la cuantía de los plazos para la devolución; en el caso en que se causase baja en la empresa se reintegrará la cantidad pendiente.</p> |
| <p>MEDIDA 8</p> | <p>En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, previa solicitud y posterior justificación del gasto se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 1.500€ para cubrir los gastos, en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.</p> |
| <p>MEDIDA 9</p> | <p>La empresa, previa solicitud de la trabajadora víctima de violencia de género, suscribirá una póliza de seguro de salud, incluyendo como beneficiarios de esta tanto a la trabajadora como a sus hijos, en las condiciones negociadas con la empresa. La empresa cubrirá el 100% de los gastos de dicha póliza durante dos años.</p> |
| <p>MEDIDA 10</p> | <p>La empresa favorecerá la búsqueda de empleo o inserción laboral de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.</p> |
| <p>MEDIDA 11</p> | <p>Buscar colaboraciones con asociaciones y fundaciones o entidades públicas o privadas para la contratación de víctimas de violencia de género.</p> |
| <p>MEDIDA 12</p> | <p>La empresa se compromete a que en la ejecución de todas las medidas aquí acordadas se asegure la confidencialidad de la víctima</p> |

| | |
|---------------------------|--|
| MEDIDA 13 | La empresa procederá a crear un buzón de correo electrónico a través del cual la trabajadora víctima de violencia de género podrá comunicar su condición y solicitar información sobre las medidas. Dicho buzón será gestionado por una persona designada al efecto que cumplirá con los requisitos de confidencialidad exigidos para estos casos. Se formará específicamente en esta materia a la persona que se nombre responsable de la gestión del buzón de atención a las víctimas |
| INDICADOR | Número de trabajadoras acogidas a cada una de las medidas anteriores |
| PRIORIDAD | Alta |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del Plan |
| DPTO. RESPONSABLE | RR-HH |

10. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHO DE LA VIDA

PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

OBJETIVOS

1. Garantizar e informar del ejercicio de los derechos de conciliación.
2. Establecer mejoras respecto a la legislación vigente.
3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
4. Asegurar que el ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna, y en concreto en el acceso en materia de formación, posibilidades de promoción, conceptos retributivos y del resto de materias objeto del presente Plan.

MEDIDAS

| | |
|---------------------------|--|
| MEDIDA 1 | Difundir los derechos y medidas de conciliación, destacando las mejoras incluidas en el plan de igualdad, a través de una guía o tríptico. Indicador: Tríptico o guía. Contenido. Canal de difusión. |
| INDICADOR | Informar de las acciones de difusión realizadas. |
| PRIORIDAD | Alta |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Primer semestre 2026 |
| DPTO. RESPONSABLE | RRHH / Comunicación |
| MEDIDA 2 | Hacer un seguimiento de que el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación no conlleve un perjuicio en término de promoción, acceso a la formación y del resto de condiciones laborales y económicas. Indicador: Datos cruzados de conciliación y promoción. |
| INDICADOR | Informar de las acciones de difusión realizadas. |
| PRIORIDAD | Alta |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Primer semestre 2026 |
| DPTO. RESPONSABLE | RRHH / Comunicación |

Las medidas que a continuación se indican comparten el mismo indicador, prioridad, seguimiento, plazo de ejecución y departamento responsable, motivo por el cual se dará información de ello al final de las mismas

| | |
|-----------------|--|
| MEDIDA 3 | Mejorar la ley con respecto a la flexibilidad del permiso matrimonial o por inscripción de pareja de hecho, pudiendo disfrutar de los días correspondientes dentro de los seis meses siguientes. Si se solicitase el disfrute en otra fecha distinta a la consecutiva del hecho causante (matrimonio o inscripción como pareja de hecho), esta deberá de consensuarse entre trabajador/a y empresa. |
| MEDIDA 4 | Permiso no retribuido en caso de fallecimiento de descendientes, cónyuge o pareja de hecho, con una duración máxima de 2 meses a partir del permiso retribuido establecido legalmente el hecho causante. |
| MEDIDA 5 | Permiso retribuido de cinco días laborables para las gestiones previas a las adopciones internacionales. |
| MEDIDA 6 | La empresa concederá un permiso retribuido de hasta 2 meses dentro de un periodo de 2 años, a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, percibiendo el total de sus retribuciones. |
| MEDIDA 5 | La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, recibirá un complemento salarial para alcanzar hasta el 100% de su salario base y complementos salariales, empresa, mientras se mantengan dicha situación. |
| MEDIDA 6 | Permiso no retribuido, de hasta dos meses, para las personas en trámites de adopción internacional. |
| MEDIDA 7 | Las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. Igual preferencia para fijar la fecha de disfrute de las vacaciones, tendrán las personas trabajadoras que tengan personas a su cargo con alguna de las enfermedades graves definidas en el RD 1148/2011. |
| MEDIDA 8 | Permiso retribuido para ambos progenitores por el tiempo indispensable en tratamiento de técnicas de reproducción asistida preavisándolo con al menos 72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de 24 horas anuales. |

| | |
|-------------------------|--|
| <p>MEDIDA 9</p> | <p>Permiso retribuido, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.</p> |
| <p>MEDIDA 10</p> | <p>En los supuestos de hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (o el permiso mejorado que en su caso contemple el convenio que resulte de aplicación) la persona trabajadora podrá solicitar dicho permiso, desde el hecho causante, de forma discontinua dentro de los 20 días siguientes, mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario.</p> |
| <p>MEDIDA 11</p> | <p>La acumulación del permiso de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días laborables, salvo mejora en el convenio de aplicación o normativa legal.</p> |
| <p>MEDIDA 12</p> | <p>Respecto del permiso de lactancia, cuando la persona trabajadora no opte por la modalidad de acumulación de dicho permiso en jornadas completas, se ampliará la duración del derecho previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que se disfrute el mismo hasta que el lactante cumpla los doce meses de edad, sin pérdida de retribución.</p> |
| <p>MEDIDA 13</p> | <p>En relación con la suspensión del contrato por maternidad y paternidad prevista en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras podrán solicitar y tendrán derecho al disfrute de la maternidad o paternidad a tiempo parcial, en los términos previstos en la legislación vigente. A tal efecto, la empresa se compromete a, previa solicitud, firmar un acuerdo para el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad o paternidad, permitiendo el disfrute ininterrumpido o el disfrute en un máximo de tres fracciones o periodos. El acuerdo podrá celebrarse al inicio del descanso de maternidad o paternidad o en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de descanso o sólo a parte de este.</p> |
| <p>MEDIDA 14</p> | <p>En las excedencias reguladas en el art 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, por cuidado de hijo o para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida; tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo durante los primeros 18 meses.</p> |

| | |
|--------------------------|--|
| MEDIDA 15 | Las personas trabajadoras podrán ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable, y hasta un máximo de 32 horas retribuidas al año, para acompañar a las consultas médicas de especialistas o pruebas diagnósticas y tratamientos que requieran acompañamiento, a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o convivientes dependientes. Se deberá preavisar con 48 horas de antelación salvo imposibilidad manifiesta, así como aportar justificante médico de dicho acompañamiento. |
| MEDIDA 16 | Se procurará flexibilizar la jornada laboral en los centros de trabajo, siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, con el fin de favorecer la conciliación de la vida personal y profesional. |
| MEDIDA 17 | Así mismo, la persona trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable para atender situaciones que exijan su presencia en requerimientos del centro de estudios respecto a descendientes a cargo menores de 16 años, preavisando a la empresa con al menos 48 horas salvo imposibilidad de cumplir con dicho preaviso, y siempre que queden cubiertas las necesidades del centro de trabajo. Las horas indispensables de ausencia serán retribuidas y sólo podrán llevarse a cabo las ausencias cuatro veces al año, y la persona trabajadora deberá aportar acreditación del motivo de ausencia. |
| INDICADOR | Informar de los permisos que se han disfrutado por la plantilla desagregados por tipo de permiso, sexo y nivel funcional. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| DPTO. RESPONSABLE | RR.HH |

11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

1. Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior.
2. Informar y sensibilizar a toda la plantilla y en especial a los que tengan personal a su cargo, respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en materias como el acoso, el lenguaje no sexista, alternativas de conciliación y corresponsabilidad y difusión del Plan de Igualdad.

MEDIDAS

| | |
|---------------------------|--|
| MEDIDA 1 | Hacer una revisión, en el seno de la Comisión de Seguimiento, para la actualización de la guía del lenguaje no sexista con el fin de asegurar que se utiliza un lenguaje inclusivo, tanto en las comunicaciones internas como externas para que no contengan términos, contenidos o imágenes sexistas ni estereotipadas. Y se hará una difusión de la misma. |
| INDICADOR | Guía actualizada. Informar de la difusión de la guía u otras acciones encaminadas al cumplimiento de dicha medida |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Se realizará tras realizar el informe intermedio del plan de igualdad |
| DPTO. RESPONSABLE | RR-HH / Comunicación |
| MEDIDA 2 | Difundir el plan de igualdad a toda la plantilla, haciendo especial énfasis en las medidas de violencia de género, medidas preventivas en materia de acoso sexual y por razón de sexo. |
| INDICADOR | Informar de las acciones de difusión realizadas |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Primer semestre 2026 |
| DPTO. RESPONSABLE | RR-HH / Comunicación |

| | |
|---------------------------|--|
| MEDIDA 3 | Realizar campañas específicas que incluyan la elaboración de folletos informativos o cartelería, sobre días internacionales de conmemoración en materia de igualdad, como el día internacional de la mujer, el día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer, etc. |
| INDICADOR | Informar de las acciones de difusión realizadas |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del plan |
| DPTO. RESPONSABLE | RR-HH / Comunicación |

| | |
|---------------------------|--|
| MEDIDA 4 | Informar a las empresas colaboradoras, proveedoras, subcontratistas e industriales del compromiso de la empresa con la igualdad con el fin de promover la incorporación de mujeres en el sector de la construcción, especialmente en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas. |
| INDICADOR | Mostrar en la comisión de seguimiento el comunicado / anexo / cláusula de comunicación de fomento de la igualdad. |
| PRIORIDAD | Media |
| SEGUIMIENTO | Anual |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Continuada. Durante la vigencia del plan |
| DPTO. RESPONSABLE | RR-HH / Comunicación / Compras |

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

Con carácter general las Medidas del presente Plan de Igualdad comenzarán a implantarse según las acciones de seguimiento, indicadores, recursos y plazos indicados y desde la fecha de firma del documento, pudiendo en algunos casos haberse iniciado con carácter previo a la misma.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de evaluación del plan con carácter anual. A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

VIII. ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de los distintos objetivos y medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida y del cronograma de actuación, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

2. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituye la Comisión Paritaria de Seguimiento del II Plan de Igualdad de Contratas y Ventas, S.A.U, en adelante la Comisión de Seguimiento.

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

3. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, tendrá carácter paritario.

Dado el carácter de la comisión, con independencia del número de personas que integren cada representación (empresarial y social), el valor del voto de ambas partes será igual, equivaliendo en ambos casos al 50%.

Por parte de la Empresa:

- Lucía Gómez de Carvallo Menéndez
- Sonia Serrano Batanero
- Lourdes Jiménez Maillo

Por la parte social:

Por la representación legal de las personas trabajadoras:

- Fernando Duran Perdiguero. – Delegado de personal CC.OO del Hábitat

Organizaciones Sindicales (en representación de los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras):

- Natalia Galán Armero – CC. OO del Hábitat
- Fátima Gallardo Saez - UGT FICA

Los miembros de la parte social que forman esta comisión tendrán los mismos derechos, garantías y funciones que se establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores para los representantes legales de los trabajadores de las empresas con más de 250 personas en la plantilla, para el ejercicio de la función de representación como miembro de esta Comisión, asumiendo funciones tanto de control como de negociación dentro del ámbito del presente Plan.

Se podrán nombrar suplentes por cada organización representada.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de una persona de cada organización, de la plantilla de la compañía o ajena a la misma, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente acuerdo.

4. SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas cuando alguna de las partes legitimadas así lo estime oportuno.

La parte legitimada comunicará al resto de la Comisión de Seguimiento la sustitución con un plazo de 15 días de antelación, salvo caso de fuerza mayor. Dicha sustitución se reflejará en acta.

5. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Ser informada semestralmente de la evolución del Plan según el cronograma fijado.
- Ser informada anualmente de la evolución del Plan según el cronograma fijado, salvo que el plazo de seguimiento de alguna medida establezca una fecha de información a la Comisión de Seguimiento distinta.
- Ser informada anualmente de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Ser informada anualmente de las acciones correctoras adoptadas en materia de retribución.
- Ser informada anualmente de la evolución de los indicadores del Plan de Igualdad
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación, con la posibilidad de adaptar y flexibilizar las medidas del Plan para el cumplimiento de sus objetivos.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.
- Realizar el informe final al término de la vigencia del Plan.
- Estudiar y analizar la evaluación de la presencia de las mujeres en la compañía y de los objetivos y medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación de forma activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

6. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Tras la firma del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria anualmente, pudiéndose convocar de forma extraordinaria por cualquiera de las partes.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de Igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Al menos 15 días antes de cada reunión de seguimiento, la empresa hará llegar a la parte social el informe de seguimiento correspondiente con los indicadores de todas las medidas.

Las reuniones ordinarias con carácter general serán presenciales, pudiendo ser realizadas por otros medios (reuniones telemáticas o videoconferencias...) si fuera necesario.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito, para tratar los temas excepcionales que surjan durante el transcurso de la vigencia del plan.

7. ACTAS

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, de los acuerdos y desacuerdos.

8. CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

9. MEDIOS

Tal y como establece el artículo 8 g) del RD 901/2020, de 13 de octubre, a continuación, pasamos a identificar los medios para el desarrollo del II Plan de Igualdad de CONVENSA.

La empresa se compromete expresamente a poner a disposición los recursos materiales y humanos necesarios para poder llevar a cabo la implantación efectiva del presente Plan de Igualdad, así como su seguimiento y evaluación. Asimismo, informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de los medios materiales y humanos empleados y puestos a disposición en la ejecución del Plan de Igualdad. Asimismo, se informará de las dificultades encontradas para la realización de las acciones planificadas.

En concreto pondrá a disposición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

- El uso de una sala adecuada para reunirse o en su defecto, para las reuniones telemáticas, se compromete a convocar de forma telemática, a través de aplicaciones como “Teams”, “zoom” o similar.
- Facilitar el material preciso para el mejor desarrollo de las reuniones presenciales (papel, material de escritorio, teléfono, fotocopiadora...)
- Los miembros de la parte social de la Comisión de Seguimiento, así como las personas que les asesoren y que formen parte de la plantilla de la compañía, contarán con el crédito horario necesario para realizar las funciones recogidas en el presente Plan, con independencia del que pueda tener reconocido por su condición de RLT.
- La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento acerca de la puesta a disposición de los recursos materiales y humanos, para la ejecución de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad.

Asimismo, durante toda la vigencia del Plan la empresa facilitará los medios materiales necesarios para difundir y sensibilizar a la plantilla en las materias relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y con el presente Plan de Igualdad y las materias en el contenidas, respecto a:

Formación: La empresa facilitará todos los medios materiales precisos para que las personas trabajadoras que integran su plantilla puedan asistir con aprovechamiento a las distintas actividades formativas a las que sean convocadas, sean estas presenciales (aula de formación, material de escritorio, herramientas, útiles u ordenadores que en cada caso sean necesarios para la formación de que se trate) o a distancia (material de soporte al temario, presentaciones, etcétera.)

Formación: La empresa facilitará todos los medios materiales precisos para que las personas trabajadoras que integran su plantilla puedan asistir con aprovechamiento a las distintas actividades formativas a las que sean convocadas, sean estas presenciales (aula de formación, material de escritorio, herramientas, útiles u ordenadores que en cada caso sean necesarios para la formación de que se trate) o a distancia (material de soporte al temario, presentaciones, etcétera.)

La empresa cuenta con la colaboración de personal (Departamento de formación), como con profesionales externos especializados en la materia, y que se encarga de contratar a los profesores, alquilar aulas y entregar todo el material necesario a los alumnos para el desarrollo de estos cursos. También se requiere contar con medios materiales, pues se necesita alquilar aulas de formación, imprimir manuales y gestionar toda la documentación relativa a diplomas y acreditaciones.

Comunicación: La empresa pondrá a disposición del cumplimiento efectivo de las medidas acordadas, los medios de comunicación y los distintos soportes de los que dispone: revista de la empresa: "Somos"; Intranet; medios audiovisuales; redes sociales corporativas; campañas de sensibilización; tablones de anuncios; etc...

Para la difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla, se utilizarán tanto medios materiales, tales como cartelería, impresión de trípticos informativos, revistas o habilitación de páginas web y app para su difusión, como medios humanos, pues se requiere del personal de reprografía, como del personal del Departamento de Comunicación para la difusión de las medidas destinadas a la igualdad.

Para celebrar el día de la mujer trabajadora (8 de marzo) y el día internacional contra la violencia de género (25 de noviembre), se cuenta con los medios organizativos necesarios y se realizan actuaciones para conmemorar estos días, así como otras campañas y actos de sensibilización en las diversas materias comprendidas dentro del Plan de igualdad (Prevención del Acoso, Prevención y erradicación de la Violencia de Género, Seguridad y Salud, etc....).

IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN

- Procedimiento de modificación:

Procederá la revisión o modificación total o parcial del Plan de Igualdad cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

I) En los supuestos previstos en el artículo 9.2) del R.D 901/2020:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- 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) En el caso de que una resolución judicial condenase 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.

II) Igualmente procederá la revisión o modificación del plan de igualdad cuando así lo acuerde la Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad.

A tal efecto, a solicitud de cualquiera de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento se podrá valorar la procedencia de la adaptación o modificación parcial del contenido del presente Plan de Igualdad, pudiendo acordar dicha adaptación o modificación para mejorar, corregir, intensificar o incluso dejar de aplicar alguna medida, en función de los efectos o resultados que se vayan apreciando en relación con la consecución de los objetivos fijados en el presente Plan.

Recibida la solicitud de propuesta de modificación, la Comisión de Seguimiento se reunirá en el plazo máximo de quince días hábiles y en caso de que así se negocie y acuerde, acometerá los trabajos que resulten necesarios para revisar o adaptar las medidas del plan. Así, en caso de considerarlo necesario, la Comisión de Seguimiento podrá acordar la ampliación o actualización del Diagnóstico de Situación, que deberá realizarse dentro de los dos meses siguientes. Tras ello, se emplazará a la Comisión de Seguimiento dentro del mes siguiente a la actualización del Diagnósti-

co, para acordar lo que proceda.

- **Resolución de conflictos y discrepancias:**

Los conflictos y discrepancias surgidos en el seno de la Comisión de Seguimiento, respecto de la interpretación del Plan de Igualdad se resolverán en reunión extraordinaria, pudiendo ser convocada por cualquiera de los integrantes de la Comisión, debiendo reunirse en el plazo máximo de quince días hábiles. Tras dicha reunión, se recogerá en el acta las conclusiones alcanzadas, decidiéndose, en caso de no existir consenso, mediante votación en la que el valor de los votos de los miembros designados será equivalente al valor de la representación sindical.

En caso de no alcanzarse acuerdo en la citada Comisión extraordinaria, las partes se emplazarán para celebrar una segunda reunión dentro de los tres meses siguientes.

Finalmente, en el caso de que tampoco se alcance una solución, se activarán los mecanismos sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntimamente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Convensa 