

PLAN DE IGUALDAD DE

CONSTRUCCIONES
CERNADAS, S L

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
1.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	2
1.2. PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	3
1.3. AMBITO DE APLICACIÓN	4
1.4. VIGENCIA	4
1.5. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD	5
1.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD	8
1.7. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	11
3. INFORME DE DIAGNÓSTICO	13
3.1. RESUMEN DE RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO INICIAL DE SITUACIÓN Y CONCLUSIONES	13
3.1.1. <i>Compromiso con la igualdad</i>	13
3.1.2. <i>Situación de mujeres y hombres en la organización</i>	13
3.1.3. <i>Acceso a la organización: reclutamiento y selección</i>	14
3.1.4. <i>Promoción y desarrollo profesional</i>	15
3.1.5. <i>Formación continua</i>	16
3.1.6. <i>Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.....</i>	16
3.1.7. <i>Salud laboral</i>	17
3.1.8. <i>Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....</i>	17
3.2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	19
4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	27
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS	29
5.1. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.....	29
5.1.1. <i>Acciones implantadas:</i>	29
5.1.2. <i>Acciones a implantar:</i>	29
6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	37
6.1. COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	39
6.2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	40
6.3. REUNIONES.....	40
6.4. MEDIOS.....	40
6.5. ADOPCIÓN DE ACUERDOS	41
6.6. CONFIDENCIALIDAD.....	42
7. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	43
8. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD	44
9. ANEXO I- FICHA DE SEGUIMIENTO	46
10. ANEXO II.- INFORME DE SEGUIMIENTO	47
11. ANEXO III.- INFORME DE EVALUACIÓN	48

1. INTRODUCCIÓN

1.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

CONSTRUCCIONES CERNADAS, S.L. se creó el 26 de octubre de 1985 por dos socios, desde esa fecha se dedica a la construcción de obra pública en la Comunidad Autónoma de Galicia, con una plantilla media en los 33 años que lleva de actividad, de 12 trabajadores. Desde el 7 de mayo de 2013 está dirigida por tres socios, hijos de unos de los dos socios anteriores, dos hombres y una mujer, que siguen la misma tipología y metodología de trabajo.



1.2. PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Tanto el diagnóstico como el Plan de Igualdad y las medidas contenidas en este han sido negociados y acordados mediante una Comisión Negociadora en materia de igualdad constituida de forma paritaria entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras siguiendo lo estipulado en el artículo 5 del RD 901/2020.

Por parte de la empresa han participado:

- DIEGO JOSÉ CERNADAS TAGES con DNI ***693***

En representación de la plantilla:

- BRAIS VICENTE PARDAL con DNI ***715***

1.3. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de igualdad será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo y a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral.

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:	CONSTRUCCIONES CERNADAS, S.L.
ACTIVIDAD (CNAE):	4211 - Construcción de carreteras y autopistas
CENTROS DE TRABAJO	Calle Torre Nº33 1ºB 15129 Vimianzo (A Coruña)
DIRECCIÓN A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN	Calle Torre Nº33 1ºB 15129 Vimianzo (A Coruña)

Las personas destinatarias del PLAN DE IGUALDAD son tanto mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

El papel que va a jugar el PLAN DE IGUALDAD como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la empresa va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

1.4. VIGENCIA

El presente Plan de igualdad recoge el conjunto ordenado de medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir.

Las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos **cuatro años** a contar desde su aprobación 27 de febrero de 2026 hasta el 26 de febrero de 2030.

El plan de igualdad se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde un nuevo plan de igualdad, sin que en su caso su duración máxima exceda del período de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

1.5. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD

El PLAN DE IGUALDAD de **CONSTRUCCIONES CERNADAS, S.L.**, no constituye un instrumento aislado, sino que se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo más amplio:

NORMATIVA INTERNACIONAL:

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

NORMATIVA COMUNITARIA:

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, del 1 de mayo de 1997, la igualdad entre mujeres y hombres, y eliminación de la desigualdad entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

NORMATIVA NACIONAL:

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover en condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

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

El art.45.1 de la LOIEMH establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a cuyo efecto deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

En el 2019 se da un avance más hacia la igualdad con la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta nueva legislación añade el deber de inscribir los Planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Durante el 2020 se da un paso más y se aprueba el Real decreto ley 901/2020 y el Real decreto ley 902/2020, esta nueva normativa incluye el contenido mínimo que deben contener los Diagnóstico y añade la necesidad de realizar una Valoración de puestos y una Auditoría Retributiva al Plan de formación.

NORMATIVA AUTONÓMICA:

En lo que respeta a la Comunidad Autónoma de Galicia, el artículo 4 de la Ley orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de autonomía para Galicia, señala que corresponde a los poderes públicos gallegos promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de los gallegos en la vida política, económica, cultural y social.

A través del desarrollo del diálogo institucional entre la Xunta de Galicia y la Federación Gallega de Municipios y Provincias, el ámbito municipal se presenta como el contexto idóneo para poner en práctica medidas innovadoras para la igualdad entre mujeres y hombres, ya que la Administración local es la más próxima a la ciudadanía, conoce con mayor profundidad las

necesidades de la población y los recursos con los que cuenta, y la cercanía institucional facilita la acción política que rentabilizará los recursos y garantizará la igualdad de oportunidades.

En el ámbito de estas competencias, la Ley gallega 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, supuso importantes avances en defensa de la igualdad y contra la discriminación. Con la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, si pretende dar un paso más adelante. Ambas fueron derogadas por la actual normativa, el Decreto legislativo 2/2015, del 12 de febrero, por lo que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.

Siguiendo esta lógica, la nueva Ley 7/2023, de 30 de noviembre, marca un hito en el compromiso de Galicia con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Con su aprobación, se deroga el Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, que hasta ahora regulaba esta materia. Además, se introducen modificaciones en tres normas clave: el artículo 7.1.k) de la Ley 11/2021, el artículo 80.3 de la Ley 2/2015 y el artículo 25 bis de la Ley 14/2013. Estas reformas buscan reforzar la coherencia legislativa y adaptar el marco jurídico a los nuevos retos sociales. La norma consolida un enfoque transversal de igualdad en todas las políticas públicas gallegas.

El PLAN DE IGUALDAD entre mujeres y hombres de **CONSTRUCCIONES CERNADAS, S.L.** surge en este marco legal y normativo del cual ha tomado referencias para contribuir a cumplir con los objetivos que estos instrumentos marcan.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

En este sentido, el diseño, implantación y evaluación del PLAN DE IGUALDAD en la empresa, es una herramienta esencial para alcanzar, en el ámbito de esta la igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.

Y asimismo, se constituyó una **Comisión de Igualdad** que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de oportunidades, fortaleciendo las bases de una cultura en la

organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido, la Comisión **de Igualdad**, se encarga de la negociación del PLAN DE IGUALDAD, la cual trató la información sobre las distintas Áreas de Recursos Humanos con datos desde el **año 2022**, con el objeto de realizar un diagnóstico de la situación inicial que detecte las distintas formas de discriminación o desigualdad que pudieran existir en la empresa que afecten a:

- **Difusión y compromiso con la Igualdad de trato y de oportunidades**
- **Situación de mujeres y hombres en la organización.**
- **Infrarrepresentación femenina**
- **Clasificación profesional**
- **Proceso de selección y contratación.**
- **Promoción y desarrollo profesional**
- **Formación**
- **Condiciones de trabajo y auditoría salarial**
- **Retribuciones**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

1.6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El Compromiso de la Dirección con la Igualdad y No Discriminación es el motor fundamental para alcanzar la implicación del personal en esa tarea y, conjuntamente conseguir que este plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de todo el personal y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se realizó un completo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.

1.7. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El PLAN DE IGUALDAD es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que pretende integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

El PLAN DE IGUALDAD de **CONSTRUCCIONES CERNADAS, S.L.** se caracteriza por una serie de rasgos que guiaron no sólo el proceso de su elaboración sino también los contenidos del mismo:

- Colectivo: está diseñado para el conjunto del personal, no está dirigido exclusivamente a las mujeres, puesto que con él se pretende conseguir una organización más competitiva en la que hombres y mujeres puedan trabajar de forma armónica y conjunta.
- Participativo: considera cómo uno de sus principios rectores a participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto del personal).
- Preventivo: elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Dinámico: tiene coherencia interna y está abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, que implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

- Compromiso: Alcanzar un nivel de compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

- Adhesión: este Plan para ser efectivo debe ser asumido por todos los estamentos que componen la empresa, puesto que su éxito está estrechamente relacionado con el nivel de adhesión y de participación de cada uno de ellos, por eso es indispensable que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución. En concreto, el Plan debe ser asumido por:
 - La Dirección de la empresa: Sin la implicación de las personas que ocupan puestos de decisión, el Plan correría el riesgo de no llegar a implantarse.

 - Responsable de Área o mandos intermedios: Es preciso contar con la implicación de los/las Responsables de cada una de las áreas de la empresa, así como las personas que ocupan puestos intermedios, dentro de la organización.

 - Trabajadores y trabajadoras: Es imprescindible la implicación del personal tanto femenino cómo masculino, expresado a través de la creación de una Comisión de Igualdad en la que participen los trabajadores y trabajadoras de la empresa a través de sus representantes legales.

2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de igualdad se estructura en los siguientes apartados:

- I. **DIAGNÓSTICO** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. La negociación del presente Plan de Igualdad ha ido precedida por la constitución de la Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases que se definían en el dicho acuerdo. El diagnóstico se realizó a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa solicitada a la empresa, con datos referentes a los años 2022 a 2025.
- II. **PROGRAMA DE ACTUACIÓN (PLAN DE IGUALDAD)** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la empresa, así como estableciendo medidas que favorezcan el refuerzo de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la igualdad.

En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

En este sentido, el programa de actuaciones tiene doble finalidad, por una parte definir las medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes y por otro, la adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Medidas a implantar
- Plazos de ejecución
- Personas responsables

- Personas destinatarias
- Recursos materiales y humanos
- Indicadores y/o criterios de seguimiento

que, en base al diagnóstico realizado, se establecieron cómo necesarias o convenientes en cada una de las siguientes áreas:

- Difusión y compromiso con la Igualdad de trato y de oportunidades
- Situación de mujeres y hombres en la organización. Infrarrepresentación femenina
- Proceso de selección y contratación.
- Promoción y desarrollo profesional
- Formación
- Retribuciones
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

III. **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** mediante indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

3. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Se resumen en este apartado los principales resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva:

3.1. RESUMEN DE RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO INICIAL DE SITUACIÓN Y CONCLUSIONES

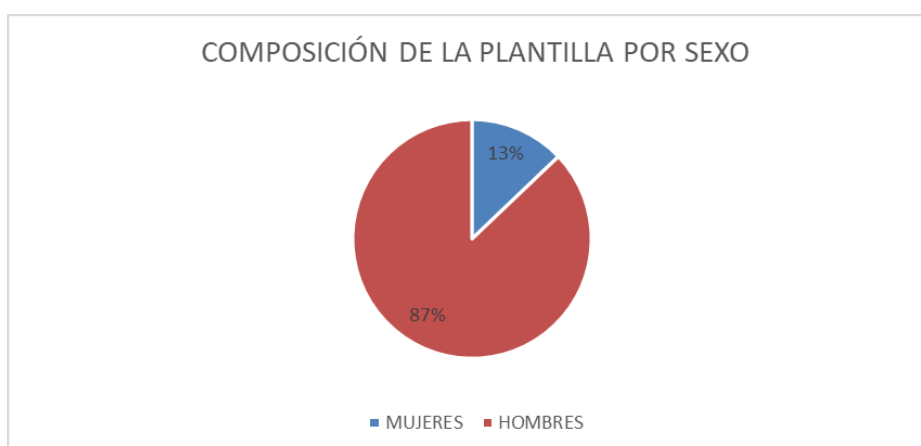
3.1.1. Compromiso con la igualdad

La organización muestra un compromiso explícito con la igualdad, aunque no participa en actividades externas de promoción. No dispone de políticas de RSE ni de un sistema de gestión con indicadores de igualdad. Existía ya una comisión de igualdad y los datos estaban desagregados por sexo, habiéndose producido avances para equilibrar la presencia de mujeres y hombres.

Para el nuevo plan se ha creado una comisión encargada de su implantación y del diagnóstico. No existe un procedimiento interno para seguir programas públicos, actuaciones o normativa en materia de igualdad. El convenio colectivo aplicable incluye referencias a la igualdad y no se han detectado conflictos por vulneración del principio de igualdad. En sus relaciones con otras entidades no se prioriza a aquellas que promueven la igualdad.

En la comunicación corporativa se cuida el uso de lenguaje e imágenes no estereotipadas y se difunde información sobre igualdad mediante los canales internos. Estos mismos canales podrán emplearse para futuras actuaciones en esta materia.

3.1.2. Situación de mujeres y hombres en la organización



Si analizamos la composición del personal desagregada por sexo, comprobamos que el 87% del personal es de sexo masculino, frente al 13% de personal del sexo femenino. Por lo que se observa que existe una masculinización de la plantilla en la organización, esta situación concuerda con una tendencia en el sector de la construcción.

CONSTRUCCIONES CERNADAS, S.L. es una empresa familiar gallega con más de 35 años de experiencia en obra pública y privada. Sus principales actividades son obra civil, edificación, parques infantiles y trabajos de conservación y mantenimiento, con sede central en Vimianzo y actividad en toda Galicia. La empresa cuenta con un sistema de gestión consolidado que integra las certificaciones ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001. Estas garantizan, respectivamente, la mejora continua y eficiencia de los procesos, la gestión ambiental responsable y el control de riesgos laborales para entornos seguros y saludables. Todos estos compromisos se recogen en la Política del Sistema de Gestión, que actúa como marco para asegurar calidad, sostenibilidad y protección de las personas trabajadoras.

3.1.3. Acceso a la organización: reclutamiento y selección

EVOLUCIÓN DE LAS CONTRATACIONES	VALORES ABSOLUTOS			
	AÑO	MUJERES	HOMBRES	MUJERES %
2022	1	3	25%	75%
2023	1	3	25%	75%
2024	1	5	17%	83%
PROMEDIO			22%	78%

Del análisis de la evolución de las contrataciones en los últimos ejercicios se observa una tendencia estable en la incorporación de mujeres, con una contratación anual constante de una trabajadora por año. En el caso de los hombres, el volumen de incorporaciones fue de tres en 2022 y tres en 2023, incrementándose hasta cinco en 2024. Este comportamiento se explica principalmente por las necesidades asociadas a los proyectos de construcción desarrollados por la empresa, que demandan perfiles mayoritariamente masculinos debido a la naturaleza de los puestos y a la composición tradicional del sector.

Podemos afirmar que la tendencia de contratación en **CONSTRUCCIONES CERNADAS, S.L.** en los últimos años no contribuye a alcanzar una paridad en la empresa.

EVOLUCIÓN DE LAS EXTINCIONES	VALORES ABSOLUTOS			
	AÑO	MUJERES	HOMBRES	MUJERES %
2022	0	3	0%	100%
2023	0	5	0%	100%
2024	1	4	20%	80%
PROMEDIO			7%	93%

Analizando la evolución de los ceses en los últimos años, el promedio de ceses masculino es superior al promedio de ceses femeninos, en concordancia con las contrataciones analizadas en el apartado anterior. El año con mayor número de ceses masculino fue 2023, mientras en las mujeres solo hubo en 2024.

3.1.4. Promoción y desarrollo profesional

Cabe destacar que, durante los últimos años, en **CONSTRUCCIONES CERNADAS, S.L.**, no tuvo lugar ninguna promoción.

La organización dispone de una definición de los puestos de trabajo, aunque carece de una metodología específica para evaluar al personal. Existen Planes de Carrera para los puestos de peón/a y oficiales, y los procesos de promoción interna están regulados por el convenio colectivo, que garantiza igualdad de condiciones y una participación equilibrada de mujeres y hombres. El sistema es objetivo y verificable por la representación legal, aunque no existe un mecanismo propio de reclamación para las promociones. No hay áreas con mayores o menores posibilidades de promoción. Actualmente no se imparte formación vinculada directamente a la promoción y las responsabilidades familiares no influyen en estos procesos. Tampoco se han aplicado acciones positivas para favorecer la presencia de mujeres en puestos donde están subrepresentadas.

3.1.5. Formación continua

TIPO DE FORMACIÓN	2023		% 2023	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES %	HOMBRES %
Primeros Auxilios	0	19	0%	95%
PRL BÁSICO	0	1	0%	5%
Nº de formaciones recibidas	0	20	0%	100%

TIPO DE FORMACIÓN	2024		% 2024	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES %	HOMBRES %
FISCAL PARA PYMES	1	0	11%	0%
PRL BÁSICO	0	2	0%	22%
PRL MOVIMIENTO DE TIERRAS	0	2	0%	22%
C.A.P FORMACIÓN CONTINUA	0	1	0%	11%
PRESUPUESTO, MEDICIONES Y CERTIFICACIONES PRESTO 2024	2	1	22%	11%
Nº de formaciones recibidas	3	6	33%	67%

Analizando la participación según el tipo de formación, se observa que solo en 2024 las mujeres han participado en acciones formativas, estando relacionadas con funciones administrativas. Los hombres han accedido a formación tanto en 2023 como en 2024 básica para su puesto, como son primeros auxilios, cursos de PRL Básico y de movimiento de tierras y CAP.

3.1.6. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

La empresa conoce las responsabilidades familiares de la plantilla y garantiza que no limiten el acceso a puestos de responsabilidad. Cuando se detectan necesidades de conciliación, se adapta el horario según cada situación personal, y los desplazamientos se realizan dentro de la jornada para no interferir en la organización familiar. No existen canales específicos para informar sobre derechos de conciliación, tratándose cada caso directamente con la gerencia. Toda la plantilla trabaja de forma presencial y no se ha valorado el teletrabajo. Se fomenta el

uso de medidas de conciliación por parte del personal masculino y directivo, aunque este último aún no ha recurrido a ellas. En materia de desconexión digital, la empresa respeta la intimidad y la desconexión fuera de la jornada, si bien todavía no cuenta con un protocolo formalizado.

En cuanto a los permisos de trabajo del personal en el último año, hubo los siguientes dos:

Tipo	Sexo	Edad	Tipo de Contrato	Antigüedad	Departamento	Grupo Profesional	Puesto de Trabajo	Nivel de Formación
MATERNIDAD	M	34	INDEFINIDO	5	INGENIERA	TITULADO MEDIO	INGENIERA	INGENIERO /A MEDIO
LACTANCIA	M	34	INDEFINIDO	5	INGENIERA	TITULADO MEDIO	INGENIERA	INGENIERO MEDIO

3.1.7. Salud laboral

Analizando la gestión de la salud laboral, cabe destacar que en la empresa no se tienen en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres en el diseño de los puestos de trabajo. La evaluación de riesgos laborales todavía no se encuentra en lenguaje inclusivo. Aunque, las instalaciones y servicios se encuentran adecuadas a equipos mixtos de trabajo.

El personal responsable de la salud laboral de la empresa posee formación en igualdad de oportunidades. La empresa todavía no dispone de un protocolo para supuestos de lactancia, embarazo o menopausia ni se han realizado estudios específicos para detectar las posibles necesidades relativas a riesgos y salud laborales desde una perspectiva de género.

3.1.8. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

En relación con la **gestión del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**, la organización cuenta con un protocolo específico elaborado en el marco del plan anterior. Se informa de que dicho protocolo no ha tenido que activarse, ya que no se han registrado situaciones de acoso en la empresa. El documento establece medidas para garantizar la confidencialidad y privacidad de la persona afectada, incluye formación específica para la gestión adecuada de estos casos y contempla sanciones frente a conductas de acoso laboral o por razón de sexo. Asimismo, se asegura que el conjunto del personal conoce el procedimiento y las vías de actuación previstas.

En este plan se van a realizar las actualizaciones pertinentes para adecuarlo a la legislación vigente.

3.2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La **auditoría retributiva** se realizó en el mes de diciembre de 2025 tomando como referencia los datos del año completo 2024 y tendrá la misma vigencia de este plan de igualdad (4 años), esto es, hasta febrero de 2030, realizándose otra nuevamente durante la fase de diagnóstico de situación del siguiente plan de igualdad.

En cuanto a la sistemática empleada para realizar para la valoración de puestos de trabajo, la empresa ha decidido emplear la herramienta puesta a disposición por el Ministerio de igualdad a través del Instituto de la mujer, Igualdad en la empresa.

Esta herramienta nos permite determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a su organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en determinado momento.

Para llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo se utiliza el sistema de puntos por factor, dado que es el sistema más objetivo.

Este sistema se basa en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea a desempeñar, de manera que divide las tareas que se realizan en cada puesto de trabajo en la empresa, dándoles el nombre de «factores», a cada factor se le otorga un valor concreto, que sumará puntos cuando se valore el puesto de trabajo.

Además, cada factor está dividido en «grados», que son la intensidad con que se debe llevar a cabo cada uno de los factores, es decir, las tareas.

Así, la valoración del puesto de trabajo se basa en las tareas que los forman (los factores) y la intensidad (grados) con la que se llevan a cabo. De esta forma, se puede establecer una jerarquía de los puestos y obtener de ella un análisis basado en una puntuación concreta y poder comparar los de igual valor.

Esto nos permite diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de salarios.

Veremos la puntuación que ha recibido específicamente cada uno de los puestos de trabajo en los ítems valorados y, por último, las Escalas derivadas de los mismos:

Número de posición	Título del Puesto	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES	Frecuencia	Intensidad	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas	Frecuencia	Intensidad	A.2.2) Movimientos repetitivos
1	TITULADO/A SUPERIOR	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3
2	TITULADO/A MEDIO	2	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	MODERADO	4
3	ENCARGADO/A GENERAL DE OBRA	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3
4	ENCARGADO/A DE OBRA	2	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3
5	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 2ª	2	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	MODERADO	2	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3
6	OFICIAL DE 1ª DE OFICIO	4	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	FUERTE	5	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	FUERTE	5
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3
8	OFICIAL 2ª DE OFICIO/A	2	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	FUERTE	5	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	FUERTE	5
9	PEÓN ESPECIAL	2	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	FUERTE	5	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	FUERTE	5

Número de posición	Título del Puesto	Frecuencia	Intensidad	A.2.3) Esfuerzo visual	Frecuencia	Intensidad	A.2.4) Esfuerzo auditivo	Frecuencia	Intensidad	A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico
--------------------	-------------------	------------	------------	------------------------	------------	------------	--------------------------	------------	------------	---------------------------------------

1	TITULADO/A SUPERIOR	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	MODERADO	4	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	MODERADO	2
2	TITULADO/A MEDIO	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	FUERTE	4	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3
3	ENCARGADO/A GENERAL DE OBRA	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	MODERADO	4	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	FUERTE	5	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3
4	ENCARGADO/A DE OBRA	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	MODERADO	4	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	MODERADO	4	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3
5	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 2ª	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	MODERADO	4	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1
6	OFICIAL DE 1ª DE OFICIO	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	FUERTE	4	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	FUERTE	5	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	FUERTE	5
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	FUERTE	4	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	MODERADO	2	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	DÉBIL	1
8	OFICIAL 2ª DE OFICIO/A	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	FUERTE	5	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	FUERTE	5
9	PEÓN ESPECIAL	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	FUERTE	5	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	FUERTE	5

Número de posición	Título del Puesto	Frecuencia	Intensidad	A.3) ESFUERZO MENTAL	Frecuencia	Intensidad	A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad
1	TITULADO/A SUPERIOR	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	MODERADO	4	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	MODERADO	4	4	2
2	TITULADO/A MEDIO	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	FUERTE	4	3	2
3	ENCARGADO/A GENERAL DE OBRA	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	FUERTE	4	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	FUERTE	5	3	2
4	ENCARGADO/A DE OBRA	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	MODERADO	4	2	2
5	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 2ª	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	FUERTE	5	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	FUERTE	4	1	1
6	OFICIAL DE 1ª DE OFICIO	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	1	2
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	MODERADO	4	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	FUERTE	4	2	1
8	OFICIAL 2ª DE OFICIO/A	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	MODERADO	3	1	1
9	PEÓN ESPECIAL	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	DÉBIL	2	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	DÉBIL	2	1	1

Número de posición	Título del Puesto	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	A.6.2) Responsabilidad económica	A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	A.7) AUTÓNOMA	A.8) OTROS	B.1) ENSEÑANZA REGLADA	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	C.1.2) Competencias digitales	C.1.3) Gestión de la diversidad

1	TITULADO/A SUPERIOR	2	2	2	1	5	1	3	1
2	TITULADO/A MEDIO	2	2	2	2	5	1	3	1
3	ENCARGADO/A GENERAL DE OBRA	2	2	2	2	2	2	1	1
4	ENCARGADO/A DE OBRA	2	2	1	1	2	1	1	1
5	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 2ª	2	2	2	2	4	No relevante	2	1
6	OFICIAL DE 1ª DE OFICIO	2	2	1	1	2	2	1	1
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	1	3	2	3	No relevante	2	1
8	OFICIAL 2ª DE OFICIO/A	2	1	1	1	2	1	1	1
9	PEÓN ESPECIAL	2	1	1	1	2	1	No relevante	1

Número de posición	Título del Puesto	C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	C.1.5) Formación no reglada	C.1.6) Experiencia	C.1.7) Actualización de conocimientos	C.2.1) Destreza	C.2.2) Minuciosidad	C.2.3) Aptitudes sensoriales	C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones
1	TITULADO/A SUPERIOR	3	2	3	2	1	2	2	2
2	TITULADO/A MEDIO	1	2	3	2	1	1	2	1
3	ENCARGADO/A GENERAL DE OBRA	No relevante	1	4	2	1	1	2	2
4	ENCARGADO/A DE OBRA	No relevante	1	3	2	1	1	2	2
5	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 2ª	1	1	2	2	1	1	2	1
6	OFICIAL DE 1ª DE OFICIO	No relevante	2	3	2	3	1	3	2
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	2	3	1	1	1	1	1
8	OFICIAL 2ª DE OFICIO/A	No relevante	1	3	2	1	1	2	1
9	PEÓN ESPECIAL	No relevante	1	1	1	2	1	2	1

Número de posición	Título del Puesto	C.3.1) Capacidad comunicativa	C.3.2) Capacidad emocional	C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos	Probabilidad	Severidad	D.1.1) Condiciones físicas	Probabilidad	Severidad	D.1.2) Condiciones psicosociales	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	D.2.2) Desplazamientos y viajes
1	TITULADO/A SUPERIOR	2	1	2	PROBABLE	POCO GRAVE	2	PROBABLE	POCO GRAVE	2	1	1
2	TITULADO/A MEDIO	1	1	2	PROBABLE	GRAVE	3	PROBABLE	GRAVE	3	1	1
3	ENCARGADO/A GENERAL DE OBRA	2	2	3	PROBABLE	GRAVE	3	MUY PROBABLE	GRAVE	4	1	1
4	ENCARGADO/A DE OBRA	1	1	2	PROBABLE	GRAVE	3	PROBABLE	GRAVE	3	1	1
5	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 2ª	2	2	2	PROBABLE	POCO GRAVE	2	MUY PROBABLE	GRAVE	4	1	No relevante
6	OFICIAL DE 1ª DE OFICIO	2	1	1	PROBABLE	GRAVE	3	PROBABLE	GRAVE	3	1	1
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	1	1	PROBABLE	POCO GRAVE	2	PROBABLE	GRAVE	3	1	1
8	OFICIAL 2ª DE OFICIO/A	1	2	2	PROBABLE	GRAVE	3	PROBABLE	GRAVE	3	1	1
9	PEÓN ESPECIAL	1	1	1	PROBABLE	GRAVE	3	PROBABLE	GRAVE	3	1	1

Escalas	Puesto + Puntos
Escala 1	TITULADO/A SUPERIOR (560)
Escala 2	ENCARGADO/A GENERAL DE OBRA (513) TITULADO/A MEDIO (539)
Escala 3	ENCARGADO/A DE OBRA (406) OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 2ª (490) OFICIAL DE 1ª DE OFICIO (478) AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A (430)
Escala 4	OFICIAL 2ª DE OFICIO/A (392) PEÓN/A ESPECIAL (355)

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	901-	902-	006-	007.	011.	028.INC	030.P.P.	033.	199.	398.	450.	455.	Tot	TOTAL	301.P.	302.P.	303.PL	394.	452.	Tot	TOTAL
							PAGA VERAN	PAGA NAVDA	PLUS ASISTE	GRAT.V OL.	DESVO S.M.I	ENTIVO D	EXTRA.	PRIMA VOLUN	PORTE PROPO	PLUS TRANS	PREST. ENFER	COMPL EMENT	COMPLS AL Eq	SALARIO Eq	PENSION NES 22	PENSI ONES	PENSI AN	PLAN PENSI	ACCID ENTE	Extrasala rial Eq	Retrib Eq
ESCALA 02						-38%			-24%				100%			-41%			-35%	-37%	-13%	-14%	-13%	-19%	-16%	-37%	
Hombre	2	2	0	0	0	17.557	0	0	2.357	0	0	0	4.057	0	0	1.641	0	0	8.055	25.612	119	218	25	258	0	621	26.233
Mujer	2	2	1	0	1	24.302	2.836	2.719	2.916	31	0	0	0	44	0	2.316	0	0	10.862	35.164	135	249	29	307	0	720	35.884
ESCALA 03						-3%		-19%					-5%	100%	-16%	100%			-9%	-5%	24%	-28%	-21%	-17%	1%	-5%	
Hombre	10	10	0	0	0	13.236	0	0	2.177	0	0	0	3.141	54	0	1.307	60	0	6.739	19.975	115	144	16	179	0	501	20.476
ESCALA 04						100%		100%					100%		100%	100%	100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	19	20	0	8	8	9.384	0	0	1.603	0	0	0	2.238	0	11	924	0	4	4.780	14.163	82	88	10	104	77	806	14.970
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	901-	902-	006-	007.	011.	028.INC	030.P.P.	033.	199.	398.	450.	455.	Tot	TOTAL	301.P.	302.P.	303.PL	394.	452.	Tot	TOTAL
							PAGA VERAN	PAGA NAVDA	PLUS ASISTE	GRAT.V OL.	DESVO S.M.I	ENTIVO D	EXTRA.	PRIMA VOLUN	PORTE PROPO	PLUS TRANS	PREST. ENFER	COMPL EMENT	COMPLS AL Eq	SALARIO Eq	PENSION ES 22	PENSI ONES	PENSI AN	PLAN PENSI	ACCID ENTE	Extrasala rial Eq	Retrib Eq
ESCALA 02						-38%			-24%				100%			-41%			-35%	-37%	-13%	-14%	-13%	-19%	-16%	-37%	
Hombre	2	2	0	0	0	17.557	0	0	2.357	0	0	0	4.057	0	0	1.641	0	0	8.055	25.612	119	218	25	258	0	621	26.233
Mujer	2	2	1	0	1	24.302	2.836	2.719	2.916	31	0	0	0	44	0	2.316	0	0	10.862	35.164	135	249	29	307	0	720	35.884
ESCALA 03						4%		-11%					2%		-8%				-4%	1%	52%	2%	2%	2%	17%	1%	
Hombre	10	10	0	0	0	14.128	0	0	2.328	0	0	0	3.356	0	0	1.395	0	0	7.079	21.206	184	184	19	214	0	601	21.770
ESCALA 04						100%		100%					100%		100%	100%				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	19	20	0	8	8	11.632	0	0	1.967	0	0	0	2.774	0	0	1.136	0	0	5.938	17.594	27	88	16	91	0	295	17.900
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

En primer lugar, cabe señalar que en la tabla utilizada para el análisis se han excluido determinados datos con el objetivo de garantizar la confidencialidad y la correcta protección de la información personal de las personas trabajadoras. En el caso de la Escala 01, se ha omitido su inclusión debido a que únicamente existe una persona adscrita a dicha escala, y además se trata de un hombre. Del mismo modo, en la Escala 03 se han excluido los datos referentes a la única mujer contratada en esa categoría profesional.

Examinando los datos que sí cumplen los requisitos de representación mínima, se aprecia que la diferencia salarial global entre mujeres y hombres es del 1 % a favor de los hombres. Esta variación resulta poco significativa y no alcanza los umbrales habituales establecidos para considerar la existencia de una posible brecha salarial de género. En este sentido, y conforme a lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, únicamente deben justificarse aquellas diferencias retributivas que sean relevantes y que no respondan a criterios objetivos y razonables. En este caso, la diferencia es mínima y no evidencia un patrón sistemático de discriminación retributiva.

Por otra parte, debe señalarse que en la Escala 04 no existe representación femenina, motivo por el cual dicha categoría queda fuera del ámbito del análisis comparativo entre hombres y mujeres. No es posible, por tanto, valorar la existencia de diferencias retributivas vinculadas al sexo en esta escala concreta.

En cuanto a las escalas en las que sí se dispone de datos comparables, la única en la que se identifica una diferencia retributiva significativa es la Escala 02, donde la variación supera el 25 %, si bien en este caso la diferencia se produce a favor de las mujeres. Este resultado no responde a desigualdades estructurales ni a factores discriminatorios, sino que se explica por la aplicación de determinados complementos salariales y extrasalariales, tales como el plus de transporte. La mayor cuantía percibida por las mujeres en esta escala se deriva de estos componentes específicos, lo cual demuestra que la diferencia es objetiva y justificable.

En conjunto, el análisis de los datos disponibles permite concluir que no se observan indicios de brecha salarial injustificada entre mujeres y hombres en las escalas evaluadas, y que las diferencias existentes responden a factores objetivos y verificables, siempre dentro de los márgenes legales establecidos.

Esta auditoría tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad, es decir 27 de febrero de 2026 al 26 de febrero de 2030.

4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales son aquellos objetivos que se deben ir cumpliendo con el desarrollo del propio Plan durante su tiempo de vigencia. Estos objetivos, de los que podemos decir que son las líneas maestras del Plan de igualdad, deben abarcar aquellos aspectos más genéricos sobre los que es necesario actuar para corregir situaciones de desigualdad.

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad de **CONSTRUCCIONES CERNADAS, S.L.** es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a la Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y acoso sexual y por razón de sexo, en consonancia con los Principios y políticas de la empresa.

A estos efectos el Plan de Igualdad de **CONSTRUCCIONES CERNADAS, S.L.** tiene entre sus objetivos principales en función de cada una de las áreas de actuación los siguientes:

✓ DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Difundir una cultura empresarial comprometida con la Igualdad sensibilizando a todo el personal de la necesidad de trabajar y actuar, conjunta y globalmente en igualdad de oportunidades.

✓ ACCESO Y SELECCIÓN

Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo de los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación por razón de sexo.

Se busca igualmente el acceso a las mujeres en aquellas áreas en las que estén infrarrepresentadas.

✓ **FORMACIÓN**

Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo.

✓ **PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

✓ **RETRIBUCIÓN**

Garantizar la transparencia del Sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.

✓ **ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL**

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

✓ **ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Asegurar que toda la plantilla de la empresa disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

5.1. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

5.1.1. Acciones implantadas:

Con anterioridad se realizó un primer plan de igualdad.

5.1.2. Acciones a implantar:

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos (principal y específicos), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/el Departamento/s Responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la misma.

Se consideran medidas prioritarias las siguientes:

- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones interna y externas: correo electrónico, imágenes, texto etc. para que no contengan términos sexistas.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa, en una carpeta compartida en el servidor, Tablón, comunicados, intranet, etc... asegurando el acceso a los inclusos a todo el personal.
- Definir un manual de recomendaciones de lenguaje no sexista para evitar discriminación en el lenguaje empleado.

AMBITO DE ACTUACIÓN	DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	
OBJETIVO PRINCIPAL 1		
Difundir una cultura empresarial comprometida con la Igualdad sensibilizando a todo el personal de la necesidad de trabajar y actuar, conjunta y globalmente en igualdad de oportunidades.		
OBJETIVO ESPECÍFICO:		
Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a todo el personal. Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.		
Descripción de las medidas:	Calendario de Implementación:	
1. Revisión de los documentos estratégicos de la organización para que recojan la igualdad entre hombres y mujeres.	4 años (febrero de 2026- febrero de 2030)	
2. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones interna y externas: correo electrónico, imágenes, texto etc. para que no contengan tenérmelos sexistas.	6 meses (febrero de 2026- agosto de 2026)	
3. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa, en una carpeta compartida en el servidor, Tablón, comunicados, intranet, etc... asegurando el acceso a los incluidos a todo el personal.	6 meses (febrero de 2026- agosto de 2030)	
4. Definir un manual de recomendaciones de lenguaje no sexista para evitar discriminación en el lenguaje empleado.	6 meses (febrero de 2026- agosto de 2026)	
Responsables de la acción Dirección General/ Comisión de Igualdad		
Personas destinatarias Trabajadores/as de la empresa / Clientes/as / Partes Interesadas externas		
Medios materiales y humanos Coste de los trabajos realizados para revisar los registros internos informáticos. Tiempo de la Comisión de Igualdad para el desarrollo de campañas informativas y funcionamiento de los medios de comunicación internos. Asesoramiento de empresa de consultoría.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	% de revisiones que se realizaron de los documentos estratégicos de la organización	Semestral
Indicador 2:	% de medios de comunicación internos y externos respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, imágenes y contenido	Semestral
Indicador 3:	N.º de canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa	Semestral
Indicador 4:	N.º de manuales entregados, desagregado por género	Anual

AMBITO DE ACTUACIÓN	ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN	
OBJETIVO PRINCIPAL 2		
<p>Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo de los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.</p>		
OBJETIVO ESPECÍFICO:		
<p>Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección, para asegurar su objetividad eliminando cualquier término o imagen sexista en la definición de los puestos de trabajo y excluyendo cualquier cuestión en las solicitudes de empleo que afecte a la persona sin incidencia en las aptitudes y competencias para el puesto.</p>		
Descripción de las medidas:	Calendario de implementación:	
1. Documentar por escrito el proceso de selección para el acceso a la organización, garantizando que los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato.	1 año (febrero de 2026- febrero de 2027)	
2. Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.	Durante toda la vigencia	
3. En igualdad de condiciones de idoneidad, establecer criterios de preferencia para apoyar la contratación en cada puesto del sexo que se encuentre infrarrepresentado.	Durante toda la vigencia	
4. Revisar el lenguaje y contenidos de las ofertas de empleo para que no contengan referencias sexistas, centrándose en la denominación y la descripción.	Durante toda la vigencia	
Responsables de la acción		
Dirección General/Comisión de Igualdad		
Personas destinatarias		
Candidatos/as de la empresa/Trabajadores/as de la empresa.		
Medios materiales y humanos		
Tiempo del personal para adaptación de contenido de las ofertas y descripción de los puestos de trabajo, así como seguimiento de las solicitudes y contrataciones.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	N.º de contrataciones en las que se aplica el protocolo de selección, desagregadas por sexo	Anual
Indicador 2:	% de canales de reclutamiento que posibilitan que la información llegue por igual la mujeres y hombres.	Anual
Indicador 3:	N.º de contrataciones, desagregadas por sexo. N.º de candidaturas presentadas, desagregadas por sexo	Anual
Indicador 4:	N.º de ofertas de empleo que no contengan referencias sexistas	Anual

AMBITO DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN
OBJETIVO PRINCIPAL 3		
Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO:		
Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; personal directivo y mandos para garantizar la objetividad y la Igualdad entre mujeres o hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.		
Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación:
1. Elaborar y realizar un módulo de formación en igualdad de oportunidades que se integrará en el Plan de Formación de la empresa; y se elaborarán Manuales específicos.		1 año (febrero de 2026- febrero de 2027)
2. Incluir en la formación que se imparte al personal de nueva incorporación un módulo específico de igualdad de oportunidades		Durante toda la vigencia
3. Potenciar que los cursos de formación se realicen en horario laboral y en las instalaciones de la empresa.		Durante toda la vigencia
Responsables de la acción Dirección General/ Comisión de Igualdad		
Personas destinatarias Trabajadores/as de la empresa		
Medios materiales y humanos Tiempo del personal para el desarrollo del Plan de Formación, para la revisión de contenidos; para preparación y desarrollo de formación en materia de Igualdad. Impartición por entidad externa de formación en Igualdad de Oportunidades y elaboración de manuales específicos.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Nº cursos y participantes en materia de igualdad, distribuido por sexo y puesto de trabajo	Anual
Indicador 2:	Nº de personal de nueva incorporación que recibió formación en materia de igualdad, distribuido por sexo	Anual
Indicador 3:	Nº de cursos impartidos en horario laboral/ total, desagregado por sexo	Anual

AMBITO DE ACTUACIÓN		PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
OBJETIVO PRINCIPAL 4		
<p>Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.</p> <p>Realizar de forma periódica análisis sobre la situación de empleo y de promoción, que evite situaciones no paritarias.</p>		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
<p>Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.</p> <p>Garantizar el acceso a la información de vacantes.</p>		
Descripción de las medidas:	Calendario de implementación:	
1. Eliminar cualquier posible elemento de discriminación mediante la elaboración de metodología de evaluación de desempeño del personal que garantice la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo profesional.	1 año (febrero de 2026- febrero de 2027)	
2. Facilitar a todo el personal la posibilidad de optar a la promoción, estableciendo canales de comunicación, para publicitar todas las vacantes con sus requisitos y condiciones.	3 años (febrero de 2026- febrero de 2029)	
3. Garantizar que las personas que, por motivos de conciliación, estén en situaciones de ausencia temporal de su puesto de trabajo, puedan optar en igualdad de condiciones a las promociones internas.	Durante la vigencia del plan	
Responsables de la acción		
Dirección General/Comisión de Igualdad		
Personas destinatarias		
Candidatos/as de la empresa/ Trabajadores/as de la empresa.		
Medios materiales y humanos		
<p>Tiempo de Dirección general, Direcciones de Departamento, Responsable de RRHH y Comisión de Igualdad para la definición, elaboración y aprobación de la metodología de evaluación de desempeño del personal.</p> <p>Tiempo de los miembros de la Comisión de Igualdad para el análisis periódico sobre la situación de empleo y de promoción.</p>		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	% de las promociones estudiadas mediante la metodología de evaluación que garantiza la igualdad de oportunidades	Anual.
Indicador 2:	% de las vacantes son comunicadas al personal de la empresa a través de los medios de comunicación internos	Anual.
Indicador 3:	Nº-. de Personas por tipo de ausencia y sexo.	Anual.

AMBITO DE ACTUACIÓN		POLÍTICA RETRIBUTIVA
OBJETIVO PRINCIPAL 5		
Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y su adecuación a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
Revisar la valoración analítica de los puestos de trabajo para garantizar la objetividad de la política retributiva.		
Revisar la estructura salarial y los complementos retributivos contenidos en la misma, para detectar y corregir desviaciones al principio de igualdad de retribución.		
Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación:
1. Aplicación de políticas retributivas no discriminatorias, realizando análisis estadísticos sobre las retribuciones medianas de mujeres y hombres en la empresa con el fin de que no se produzcan desviaciones.		Durante toda la vigencia
2. Dar transparencia y conocimiento a la plantilla de las condiciones salariales del convenio siempre que sea requerido.		Durante toda la vigencia
3. Realizar una auditoría retributiva por grupo profesional, nivel, puestos de trabajo teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.		2 años (febrero de 2026- febrero de 2028)
Responsables de la acción		
Dirección General / Comisión de Igualdad		
Personas destinatarias		
Trabajadores/as de la empresa		
Medios materiales y humanos		
Tiempo dedicado por la Responsable de RRHH para realizar un análisis de la estructura salarial.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Verificar si se ha realizado el análisis estadístico de la mediana sobre las retribuciones medianas de mujeres y hombres en la empresa.	Anual
Indicador 2:	Nº de trabajadoras y trabajadores que han solicitado información sobre las condiciones salariales del convenio.	Anual
Indicador 3:	Auditoría retributiva.	Anual

AMBITO DE ACTUACIÓN		ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN
OBJETIVO PRINCIPAL 6		
Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
Realizar acciones y promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal.		
Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación:
1. Difundir mediante folleto informativo (u otros canales de comunicación internos) los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aprobados en la Ley 3/2007. Para los permisos familiares se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman gays y lesbianas, transexuales y bisexuales.		4 años (febrero de 2026- febrero de 2030)
2. Habilitar vías para que el personal proponga medidas de conciliación.		Durante toda la vigencia
3. Realizar formaciones en materia de corresponsabilidad para motivar que también la plantilla masculina conozca las medidas de conciliación existentes.		Durante toda la vigencia
Responsables de la acción Dirección General/ Comisión de Igualdad		
Personas destinatarias Trabajadores/as de la empresa.		
Medios materiales y humanos Tiempo del personal para elaborar folleto informativo, realizar tareas de difusión interna. Asesoramiento externo de empresa de consultoría para elaboración de material informativo.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	N.º de personas de la organización a las que se les comunicaron las medidas de conciliación existentes en la empresa, desagregadas por sexo	Anual
Indicador 2:	N.º de medidas de conciliación propuestas por el personal, desagregadas por sexo	Anual
Indicador 3:	N.º de participantes en las formaciones de corresponsabilidad, desagregado por sexo.	Anual

AMBITO DE ACTUACIÓN		ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO PRINCIPAL 7		
Asegurar que todo el personal de la empresa disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
Establecer medidas para facilitar el desempeño del trabajo al garantizar que las personas no son sometidas a ningún tipo de acoso. Anular cualquier oportunidad o vía para el acoso por razón de sexo.		
Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación:
1. Actualizar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo teniendo en cuenta Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.		Desde la aprobación del plan
2. Realizar una acción de difusión del protocolo de acoso a todo el personal		Durante la vigencia del plan
3. Dar formación a la plantilla sobre materias de acoso sexual o por razón de sexo para detectar y concienciar sobre la temática al personal.		3 años (febrero de 2026- febrero de 2029)
Responsables de la acción Dirección general/ Comisión de Igualdad		
Personas destinatarias Trabajadores/as de la empresa.		
Medios materiales y humanos Tiempo del personal para preparar y recibir la formación.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Protocolo de acoso actualizado	Anual
Indicador 2:	N.º de acciones de difusión realizadas.	Anual
Indicador 3:	N.º de personas que participan en las acciones formativas dirigidas a detectar y concienciar sobre el tema de acoso sexual.	Anual

6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos 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.

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza el período de vigencia de éste en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas según el calendario de implantación establecido y a la vez se llevará un control de las actuaciones y resultados.

La finalidad del seguimiento es:

- Verificar la implantación de las medidas y la consecución de los objetivos marcados
- Verificar el grado de eficacia de las medidas implantadas
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la aplicación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuese necesario.

Este seguimiento va a permitir que en cualquier momento las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Se identificaron para cada una de las medidas unos indicadores de actividad y de resultados, que darán información sobre la consecución de las metas y el grado de consecución a fin de poder introducir las correcciones oportunas.

Las personas o personas designadas como responsables de cada una de las medidas previstas serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las **fichas de seguimiento** (Anexo I) y entregarán toda la información que les sea requerida por parte de la Comisión de Seguimiento para el seguimiento de las medidas del Plan.

Se realizará al menos una reunión de la comisión de seguimiento del plan de igualdad con una periodicidad anual con el fin de conocer el desarrollo del Plan y los resultados en las diferentes

áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implantación, facilitando información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

La comisión de seguimiento solicitará tanto a las personas responsables de cada una de las medidas como a otras áreas o departamentos que pudiesen tener información de interés toda la información que consideren necesaria para el seguimiento de cada una de las medidas del Plan.

Para el seguimiento del plan también se tendrán en cuenta la información y sugerencias que del Plan de igualdad se pudiesen recibir por parte de la plantilla a través de los canales de comunicación habituales establecidos en la empresa.

Durante los seguimientos la Comisión deberá analizar:

- para cada una de las medidas las siguientes cuestiones:
 - ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
 - ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? ¿En general la medida se desarrolla correctamente?
 - ¿se han logrado los objetivos perseguidos? ¿hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general.
 - ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
 - ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
 - ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
 - Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
 - ¿Se ha cumplido el calendario?

- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo de la medida? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna
 - ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas?
 - ¿Hay cambios respecto a la percepción de la igualdad?
 - ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión Externa:
 - ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa?
 - ¿En la relación con el entorno?
 - ¿En las relaciones comerciales?

De cada una de las reuniones de la Comisión encargada del seguimiento del Plan de igualdad se dejará un **Acta de reunión** en la que se indiquen las personas presentes, los temas tratados y un resumen de las conclusiones y se emitirá un **Informe de seguimiento** con el contenido descrito en el **Anexo II**.

En caso de desacuerdo, la comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

6.1. COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Serán las mismas personas que formaron parte de la comisión negociadora del plan de igualdad las que se encarguen del seguimiento.

A estos efectos, la Comisión Negociadora asume las funciones de Seguimiento y Evaluación del PLAN DE IGUALDAD y con capacidad para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las medidas programadas.

Por parte de la empresa han participado:

- DIEGO JOSÉ CERNADAS TAGES con DNI ***693***

En representación de la plantilla:

- BRAIS VICENTE PARDAL con DNI ***713***

6.2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Ser informada de la implantación de medidas acordadas.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- elaborar un informe de seguimiento y evaluación intermedia y final que reflejará el estado y avances respecto el cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzase los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan atribuyeran la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

6.3. REUNIONES

La comisión de seguimiento acuerda reunirse como mínimo cada año durante la vigencia del Plan. Las reuniones se convocarán con al menos 15 días naturales de antelación. Esta comunicación contendrá el orden del día, los documentos de trabajo (si procede), la fecha y la hora de inicio. Las partes podrán incluir en el orden del día otros puntos que deseen tratar, para ello comunicarán a la persona designada los temas que desean incluir con al menos 7 días naturales de antelación. Será la persona designada quien al menos con 5 días naturales de antelación enviará a todas las personas implicadas el nuevo orden del día.

6.4. MEDIOS.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desglose por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, computarán como tiempo de trabajo.

6.5. ADOPCIÓN DE ACUERDOS

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento acudirá a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión de Seguimiento, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Siempre que todos los miembros de la comisión estén de acuerdo el acta quedará firmada al finalizar la reunión.

6.6. CONFIDENCIALIDAD

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

7. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá analizar el desarrollo del plan en su conjunto.

Será la comisión de seguimiento del Plan de igualdad la encargada de realizar la evaluación del Plan.

Se realizarán al menos dos evaluaciones:

- Evaluación intermedia: una vez transcurrido la mitad del tiempo de vigencia del plan de igualdad, esto es en febrero de 2028
- Evaluación final: una vez finalizado el período de vigencia del plan de igualdad, en febrero de 2030. En la evaluación final se mostrarán los resultados tanto del grado de cumplimiento de los objetivos como su grado de implantación, identificando los puntos fuertes y débiles y marcando las futuras líneas de trabajo.

La información obtenida de la evaluación final del plan de igualdad formará parte del nuevo diagnóstico que finalizará con la aprobación del siguiente plan de igualdad.

Los resultados de las evaluaciones del plan de igualdad se recogerán en el Informe de evaluación según modelo del **Anexo III**.

8. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo a la ejecución del plan, el seguimiento y la evaluación, la Comisión de Seguimiento cuando así lo estime necesario procederá en función de los resultados obtenidos y según las necesidades detectadas a la revisión del plan con el objeto de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna de ellas si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

En todo caso, el plan debe ser revisado en las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultados de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa
- Ante cualquier circunstancia que modifique de forma 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 inicial que haya servido de base para su elaboración.
- 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.
- Cuando una normativa legal o convencional obligue a su adecuación.

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

En el caso de posibles discrepancias durante el proceso de aplicación, seguimiento y evaluación o revisión del plan de igualdad, la comisión de seguimiento acudirá a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

Según lo acordado por la Comisión de seguimiento se llevarán a cabo las modificaciones necesarias en el plan de igualdad y/o en el diagnóstico inicial dejando constancia de dicha modificación en un Acta de reunión, así como en la revisión del documento modificado mediante la fecha de actualización.

Posteriormente se procederá al registro de la nueva versión en el REGCON.

9. ANEXO I- FICHA DE SEGUIMIENTO

A continuación, se muestra la ficha de seguimiento. Se debe realizar una para cada uno de los objetivos incluidos en el presente plan de igualdad:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA			
Medida			
Persona/Departamento Responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas]			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizado
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
INDICADORES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

10. ANEXO II.- INFORME DE SEGUIMIENTO

Los datos, conclusiones y decisiones de los seguimientos realizados por la comisión se plasmarán en un informe de seguimiento que deberá recoger al menos los siguientes datos:

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

1.- DATOS GENERALES

- FECHA:
- PERÍODO DE ANÁLISIS:
- PERSONA/S QUE ELABORAN EL INFORME:

2.- INFORMACION DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN

- FICHAS DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS
- RESUMEN DE LOS DATOS RELATIVOS AL NIVEL DE EJECUCIÓN, CUMPLIMIENTO, PLANIFICACIÓN, CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS

3.- INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN

- ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS
- DIFICULTADES O RESISTENCIAS ENCONTRADAS EN LA EJECUCIÓN
- SOLUCIONES ADOPTADAS EN SU CASO

4.- INFORMACION SOBRE EL IMPACTO

- AVANCES EN LA CONSECUION DE OBJETIVOS MARCADOS EN EL PLAN
- CAMBIOS EN LA GESTIÓN Y CLIMA EMPRESARIAL
- CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES

5.- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

- VALORACION GENERAL DEL PROCESO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN EN EL PERÍODO DE REFERENCIA
- PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DE MEDIDAS INCLUIDAS EN EL PLAN O ADOPCION DE OTRAS NUEVAS SI DE LAS CONCLUSIONES DEL SEGUIMIENTO SE ESTIMA NECESARIO.

11. ANEXO III.- INFORME DE EVALUACIÓN

Los datos, conclusiones y decisiones de las evaluaciones intermedia y final realizadas por la comisión se plasmarán en un informe de evaluación que deberá recoger al menos los siguientes datos:

INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1.- DATOS GENERALES

- FECHA:
- PERÍODO DE ANÁLISIS:
- TIPO DE EVALUACIÓN: INTERMEDIA FINAL
- PERSONA/S QUE ELABORAN EL INFORME:

2.- INFORMACION DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN

	BAJO	MEDIO	ALTO
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de los resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

3.- INFORMACION SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN

	BAJO	MEDIO	ALTO
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto ha sido			

El cumplimiento del calendario previsto ha sido			
---	--	--	--

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso

4.- INFORMACION SOBRE EL IMPACTO

	BAJO	MEDIO	ALTO
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5.- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.