ruesma

II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2026-2030

AENOR GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO 9001 ER-0549/2010
AENOR GESTIÓN AMBIENTAL ISO 14001 GA-2010/0296
AENOR SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ISO 45001 SST-0069/2017
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2026 – 2030 CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A.

Julio de 2026

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Construcciones Ruesma, S.A., ha sido negociado y acordado entre la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, integrada por las organizaciones sindicales CCOO Hábitat y UGT FICA.

INDICE

1. HISTORIA DE LA COMPAÑÍA 5
2. LA IGUALDAD, DIVERSIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN RUESMA 7
3. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL 10
4. UBICACIÓN Y DATOS DE CONTACTO 11
5. PRINCIPIOS 11
6. MARCO NORMATIVO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES 15
7. METODOLOGÍA Y ETAPAS DEL PLAN DE IGUALDAD 19
8. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE RUESMA 21
9. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA 23
10. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 30
11. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA DURANTE EL AÑO DE ESTUDIO (2025) 31

Finalidad del diagnóstico 31

Información y datos facilitados para la elaboración del plan. Metodología 33

Periodo de la toma de datos 36

Fecha de inicio y fin de la recogida de información 36

Vigencia del Plan y de la Auditoría Salarial 36

ANÁLISIS PORMENORIZADO DE LOS DATOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS APORTADOS POR LA EMPRESA 37

1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 37

Plantilla por centros de trabajo 38

Distribución de la plantilla por edad 38

Datos de la plantilla por antigüedad 40

Distribución de la plantilla en RUESMA por puestos de trabajo 41

Distribución de la plantilla por áreas funcionales. Año 2025 44

2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 45

Incorporaciones por tipo de contrato. Año 2025 47

Incorporaciones del año 2025 por departamentos 47

Incorporaciones por puestos profesionales. Año 2025 48

Bajas definitivas y bajas temporales 49

3. FORMACIÓN 57

Distribución de la plantilla por nivel de formación 60

Datos de la plantilla por nivel de estudios y puestos de trabajo 61

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL 64

5. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL 67

Distribución de la plantilla por tipo de contrato 68
6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 69
Datos de la plantilla con relación al número de hijos/as 69
Responsabilidades familiares por cuidado de personas dependientes o con discapacidad 70
7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 72
Distribución de la plantilla por nivel jerárquico 72
8. RETRIBUCIONES 74
Conclusiones de la auditoría salarial 74
9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 76
10. SALUD LABORAL 77
11. VIOLENCIA DE GÉNERO 78
12. COMUNICACIÓN Y USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE 79
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO 82
PLAN DE IGUALDAD 86
FINALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD 86
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 86
RECURSOS Y MEDIOS NECESARIOS 88
MEDIDAS A LLEVAR A CABO DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD 89
CALENDARIZACIÓN 134
IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN 138
COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD 142
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EN EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN 144

1. HISTORIA DE LA COMPAÑÍA

Construcciones RUESMA, S.A. es una empresa constructora de ámbito nacional con más de 20 años de experiencia en todo tipo de obras.

Desde su primera obra, un supermercado para "Plus Superdescuento" construido en Valladolid entre diciembre de 1997 y febrero de 1998, son más de dos centenares las obras de este tipo ejecutadas por **RUESMA**, con lo que se ha convertido en empresa de referencia en el campo de la construcción de supermercados y obras destinadas a la distribución e industria alimentaria.

La intención de futuro es la capacidad de maniobra, versatilidad y fiel compromiso con la calidad y el cumplimento de los plazos.

Desde que se fundara en 1.997, **RUESMA** ha venido desarrollando una política de fortalecimiento de sus recursos propios, así al terminar el pasado ejercicio, éstos superaron los ocho millones de euros.

La experiencia de la empresa en la edificación de otro tipo de construcciones también es notable, tanto en el campo residencial como en otras obras del sector terciario o dotacional.

Cuentan entre sus obras con algunos proyectos muy singulares y entre su clientela destacan importantes compañías y entidades, tanto del sector público como del privado. La construcción de colegios, iglesias, edificios de oficinas, centros comerciales, polideportivos, naves industriales y logísticas, viviendas o urbanizaciones, han sido objeto de su actividad.



El objetivo de **RUESMA**, es incrementar su capacidad, manteniéndose siempre fieles a sus valores: calidad, experiencia y profesionalidad.

Gracias a la flexibilidad de su organización y la capacidad y experiencia del equipo técnico, se adaptan a las diferentes necesidades de su clientela, garantizando finalizar en los plazos previstos.

La empresa está adscrita al convenio de construcción de las provincias en las que tiene centros de

trabajo: Alicante, Guadalajara, Madrid, Málaga, Sevilla y Toledo.

Su plantilla se mantiene estable en la estructura de la misma, es decir el personal de oficina, que se enclava en la sede de Madrid y, con respecto al resto de centros de trabajo, esta plantilla es más flexible puesto que depende de las obras en ejecución.

MISIÓN-VISIÓN-VALORES

- **Misión** – Construir obra de excelencia con el respaldo de una trayectoria basada en la calidad y servicio de su clientela.
- **Visión** – Ser una empresa líder en el mercado.
- **Valores** – Desde Ruesma trabajan por una Compañía que sea el reflejo de los siguientes principios:
    - Orientada a su clientela como principal razón de ser.
    - Implicación, compromiso y trabajo en equipo.
    - Convencimiento de la importancia del servicio basado en la experiencia y la excelencia.
    - Confianza y credibilidad de su clientela.
    - Transparencia en sus relaciones.
    - Compromiso con la mejora continua y espíritu de superación.



2. LA IGUALDAD, DIVERSIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN RUESMA

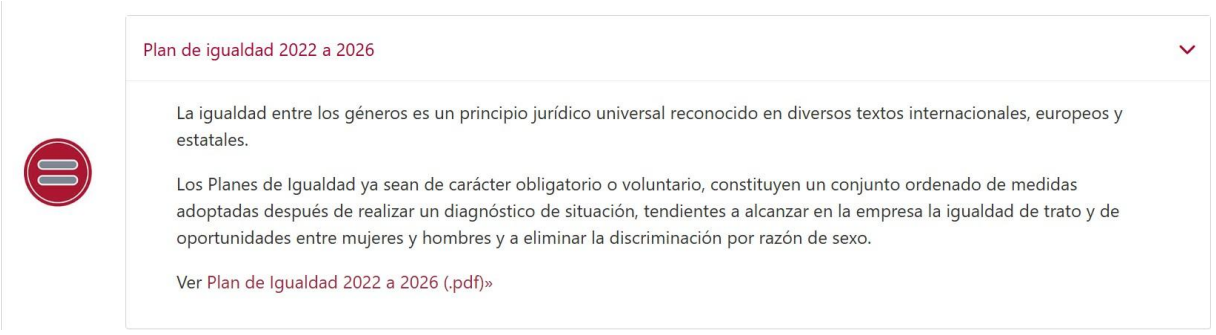
En **RUESMA** existe una firme convicción sobre la importancia de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como de prevenir cualquier tipo de discriminación dentro de la organización. Por ello, la igualdad de oportunidades constituye un principio estratégico integrado en su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

En línea con este compromiso, la compañía implantó su I Plan de Igualdad en el año 2022, consolidando un marco de actuación orientado a promover entornos laborales más igualitarios, diversos e inclusivos.

Asimismo, durante este periodo, la organización ha continuado impulsando distintas iniciativas dirigidas a mejorar el bienestar y la experiencia de su plantilla.

Según los resultados recogidos en el Informe de Evaluación Final, la empresa ejecutó satisfactoriamente el 81% de las medidas previstas en su I Plan de Igualdad, con un total de 46 medidas finalizadas, lo que refleja un elevado grado de cumplimiento durante los cuatro años de vigencia del Plan.

Se incorpora una imagen extraída de la página web corporativa de la empresa, en la que se pone de manifiesto la difusión y accesibilidad de su I Plan de Igualdad, evidenciando el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:



Extraído de su página web: https://www.ruesma.com/construcciones-ruesma/responsabilidad-social-corporativa

Ahora, mediante la elaboración e implantación de su II Plan de Igualdad, **RUESMA** reafirma y da continuidad al trabajo ya iniciado, reforzando su compromiso con la igualdad de oportunidades, la mejora continua y la integración transversal de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización.

Según información cualitativa aportada por RRHH en relación con la Igualdad de Oportunidades:

- Toda la plantilla de **RUESMA** promueve activamente los valores corporativos, reflejando un alto nivel de compromiso con la cultura de la organización.
- La igualdad de oportunidades tiene carácter prioritario para la Dirección de la empresa y para las personas que ocupan posiciones de responsabilidad.
- En relación con los recursos destinados a la implantación de medidas de igualdad, la empresa indica que dispondrá del presupuesto que resulte necesario para la implementación del Plan de Igualdad.
- La empresa informa de que hasta la fecha, no dispone de certificaciones ni se encuentra adherida a ningún pacto público que promueva la igualdad de oportunidades.

La Agenda 2030 es un plan de acción acordado por los Estados Miembros de las Naciones Unidas en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz, que se articula en torno a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas conexas.

El Plan de Igualdad de **RUESMA,** contribuye principalmente a alcanzar 2 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Objetivo 5:
Igualdad de género

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas



Objetivo 8:
Trabajo decente y crecimiento económico

Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

A continuación, se muestran una serie de estrategias que reflejan el compromiso de la empresa con un futuro más responsable y consciente:

Las obras que se ejecutan desde **RUESMA** tienen un impacto significativo en cada uno de los lugares donde se desarrollan, por lo que siempre procuran que ese impacto sea positivo. Así mismo consideran que una construcción sostenible y el respeto hacia el medio ambiente es fundamental para que cualquier organización tenga una proyección de futuro.

En una sociedad donde lo ambiental cada vez cobra más importancia, **RUESMA** mantiene el compromiso de trabajar de manera ambientalmente responsable, sostenible y con responsabilidad social, por ello, promueven una correcta gestión utilización de papel y energía, gestión de residuos de construcción, recogida y reutilización aguas grises o pluviales.

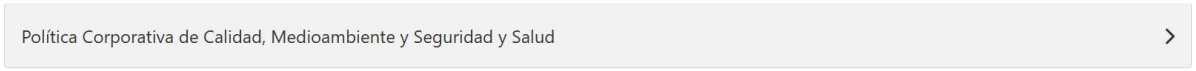
En relación con los procesos de calidad implantados en la empresa, se distinguen los siguientes procedimientos:

a) Internos.

Procedimiento de control de la información documentada del sistema de gestión de calidad, medioambiente y seguridad y salud; de competencia (perfiles profesionales) y formación interna; de compras (ofertas, comparativos, contratos, evaluación de proveedores); de calidad en obra; de control de equipos de medición; de gestión de No Conformidades y Acciones Correctivas internas; de auditorías internas; de trabajos de post venta; de comunicación, participación y consulta; y de gestión y desarrollo de procesos colaborativos.

b) Externos.

Procedimiento de requisitos de su clientela (ofertas, contratos); de gestión de No Conformidades y Acciones Correctivas externas y reclamaciones de la clientela; de cumplimiento de requisitos legales.



En un mercado caracterizado por el **alto nivel de exigencia** y la **fuerte competencia**, el compromiso de RUESMA es proporcionar el **mejor precio** y la **máxima calidad** aplicando procedimientos que garanticen la **seguridad y salud de los trabajadores**.

Este compromiso que asumimos se manifiesta en la política de **Prevención de Riesgos Laborales**. Mediante esta política, y una vez que en el año 2006 se creó el Departamento de Prevención, año tras año se han mejorado los índices de siniestralidad persiguiendo el objetivo de "cero accidentes".

La **Calidad** es en RUESMA un método de trabajo, es la ejecución seria y responsable de nuestras obras, así como el compromiso de la dirección y los empleados en el trabajo bien hecho. Este compromiso se basa en la **satisfacción del cliente** y el **principio de mejora continua** en todos los procesos, actividades y servicios desarrollados por la compañía.

Para ello RUESMA tiene implantado un **Sistema de Gestión de Calidad** certificado bajo la norma **UNE-EN ISO 9.001** Conscientes del efecto que nuestra actividad tiene sobre el entorno, RUESMA se compromete, no sólo a cumplir los requisitos legales, sino a intentar superarlos día a día.

El respecto al **medioambiente** está integrado en todas las actividades de la compañía a través de un **Sistema de Gestión Medioambiental** certificado según la norma **UNE-EN ISO 14001**.

En los últimos años, ha ido decreciendo el **ratio de consumo eléctrico por trabajador** y, tanto en nuestras obras como en nuestras oficinas, se está realizando un cumplimiento exhaustivo de la legislación aplicable que se traduce en la **carencia de sanciones de carácter ambiental** en los últimos años.

Ver Informe Desempeño Ambiental - 2024 (.pdf)»

Info. extraída de su página web: https://www.ruesma.com/construcciones-ruesma/calidad-medioambiente

3. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

La empresa manifiesta:

- Conocer los incentivos, ayudas y bonificaciones existentes para la contratación de mujeres. No obstante, señala que hasta la fecha no se ha beneficiado de ninguna de ellas.

- La empresa dispone de un programa de inserción, permanencia y/o promoción, dirigido a personas con discapacidad.

- En cuanto a las actuaciones desarrolladas para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con especiales dificultades, la empresa indica que ha llevado a cabo charlas enfocadas a dicha materia.

4. UBICACIÓN Y DATOS DE CONTACTO

La denominación social de la empresa es **CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A.**

- **Emails de contacto**: cbernal@ruesma.es info@ruesma.es jromero@ruesma.es
- **Responsable de la empresa:** Mª del Rosario Bernal García
- **Responsable de igualdad-RRHH**: Mª Rosario Bernal.

- **CNAE**: 4122

- **CIF:** A81873903
- **Nº Centros de trabajo y ubicación:**
    - 1. Oficinas centrales. C/ Bravo Murillo 178, planta 4. (Edificio TECNUS) 28020 Madrid.
    - 2. Polígono Industrial Santa Cruz. C/ La Gitanilla, nº17, Oficina 44. 29004 Málaga.
    - 3. Avda. de la Constitución 34. Entreplanta C - 41001 Sevilla.
    - 4. Calle de la Fresneda, 2 Guadalajara
    - 5. Avenida Príncipe Felipe, 1 – Talavera de la Reina - Toledo
    - 6. Calle Les Dalies y Magnolies, San Vicente de Raspeig - Alicante
- **Convenio colectivo:** Convenio de la Construcción.
- **Sector:** Construcción.
- No disponen de Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Se ha invitado a Sindicatos a participar en el Plan de Igualdad: CCOO y UGT.

5. PRINCIPIOS

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

- **Principio de igualdad:** Todas las personas trabajadoras de **RUESMA** son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- **Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (art. 3):** La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art. 5.**

  El principio de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

  No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato, basada en una característica relacionada con el sexo que, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica, constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- **Discriminación directa:** la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- **Discriminación indirecta:** la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- **Acciones positivas:** medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular que se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.

- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio u ofensivo.

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

- **Discriminación por embarazo o maternidad:** cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

- **Tutela judicial efectiva:**

    - Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

    - La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

- La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **Prueba:**

  - De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.
    A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

  - Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:**

  - De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**:

  - Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evito toda discriminación basada en su ejercicio.

  - El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

- Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

6. MARCO NORMATIVO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal, consagrado en los textos internacionales más relevantes que regulan y garantizan los derechos humanos.

La erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres es un objetivo que hay que alcanzar, desde todos los estratos de la sociedad, en especial, desde aquellos que, por su impacto social, han de ser referente para los demás, como es el caso de **RUESMA.**

Por este motivo, **RUESMA** ha decidido poner en marcha la elaboración e implantación de su II Plan de Igualdad de Oportunidades.

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, en las relaciones y condiciones de trabajo, tiene un gran reconocimiento en el ordenamiento jurídico, tanto en el ámbito internacional, comunitario, como en el nacional.

A continuación, se enumeran algunas de las disposiciones normativas más relevantes en materia de igualdad:

Respecto a la normativa **internacional sobre igualdad:**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948. El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, cuenta con reconocimiento internacional expreso, desde el 10 de diciembre de 1948, fecha en la Asamblea General de las Naciones Unidas, declaró que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y se les garantiza la protección contra todo tipo de discriminación.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres. (CEDAW) Adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

- Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre las mujeres de Beijing (1995).
- Web de las Naciones Unidas sobre las mujeres.

- Documentación de la ONU.

- Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Internacional sobre las mujeres de México (1975).

- Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Internacional sobre las mujeres de Copenhague (1980).

- Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Internacional sobre las mujeres de Nairobi (1985).

- Declaración del Milenio 2000.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

- Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

- Convenio de Ginebra relativo a la protección de personas civiles en tiempo de guerra y sus Protocolos.

- Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional.

La promoción de la igualdad de género también es una actividad fundamental para la **Unión Europea.** Desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999,** la igualdad entre mujeres

y hombres y la eliminación de las desigualdades, entre unas y otros, son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

- Carta De los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000). En su Art. 23, manifiesta que "La igualdad entre hombres y mujeres, será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución". También se indica que "El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado" (principio de discriminación positiva).

- Documentación de la Unión Europea.

- Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales y sus Protocolos.

- Carta Social Europea.

- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos.

- Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

- Recomendación CM/Rec (2019) del Comité de ministros, a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.

Con amparo en el antiguo **artículo 111 del Tratado de Roma,** se han desarrollado diferentes Directivas, de gran calado:

- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, con conceptos como igualdad de retribución.
- **Directiva 2002/73/CE,** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, donde se introduce el concepto de transversalidad y se insta a los estados miembros a tener en cuenta de forma activa el objeto de igualdad.

- **Directiva 2004/113/CE,** sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

A nivel nacional, en **España**:

- Artículos 1, 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- Ley 23/2015, 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A pesar de todas estas normas de gran relevancia y que han gozado de una gran aceptación, en el siglo XXI, aún no se ha alcanzado la anhelada igualdad real o efectiva.

Por este motivo, las empresas socialmente responsables y comprometidas con la igualdad, la diversidad y la inclusión, han fomentar dicho cambio y adoptar acciones dirigidas a detectar y erradicar cualquier tipo de discriminación o desigualdad.

7. METODOLOGÍA Y ETAPAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y aplicación de los planes de igualdad se regula siguiendo las previsiones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En cuanto al contenido de los Planes de Igualdad, se especifica, en los siguientes artículos:

Artículo 46:

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Esta Ley ha sido modificada por el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo que establece un marco de aplicación ampliado. Se actualiza el apartado 2 del artículo 46, que queda redactado de la siguiente manera:

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además de las materias obligatorias, que se han enumerado con anterioridad, la empresa de forma voluntaria incluye el análisis de los siguientes ejes:

- Salud laboral.
- Violencia de género.
- Comunicación y uso del lenguaje.

A continuación, se indican las etapas secuenciadas que hay que ir atravesando, para la elaboración del plan de igualdad:

1ª. El compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

2ª. Creación de la Comisión Negociadora, según lo dispuesto en el RD 901/2020.

3ª. Realización del diagnóstico de situación, con el fin de establecer la foto de la compañía, en el momento de estudio. Para ello, se recaban y analizan los datos cuantitativos (datos estadísticos de la plantilla) y los datos cualitativos (procesos de gestión de RRHH, protocolos, etc.).

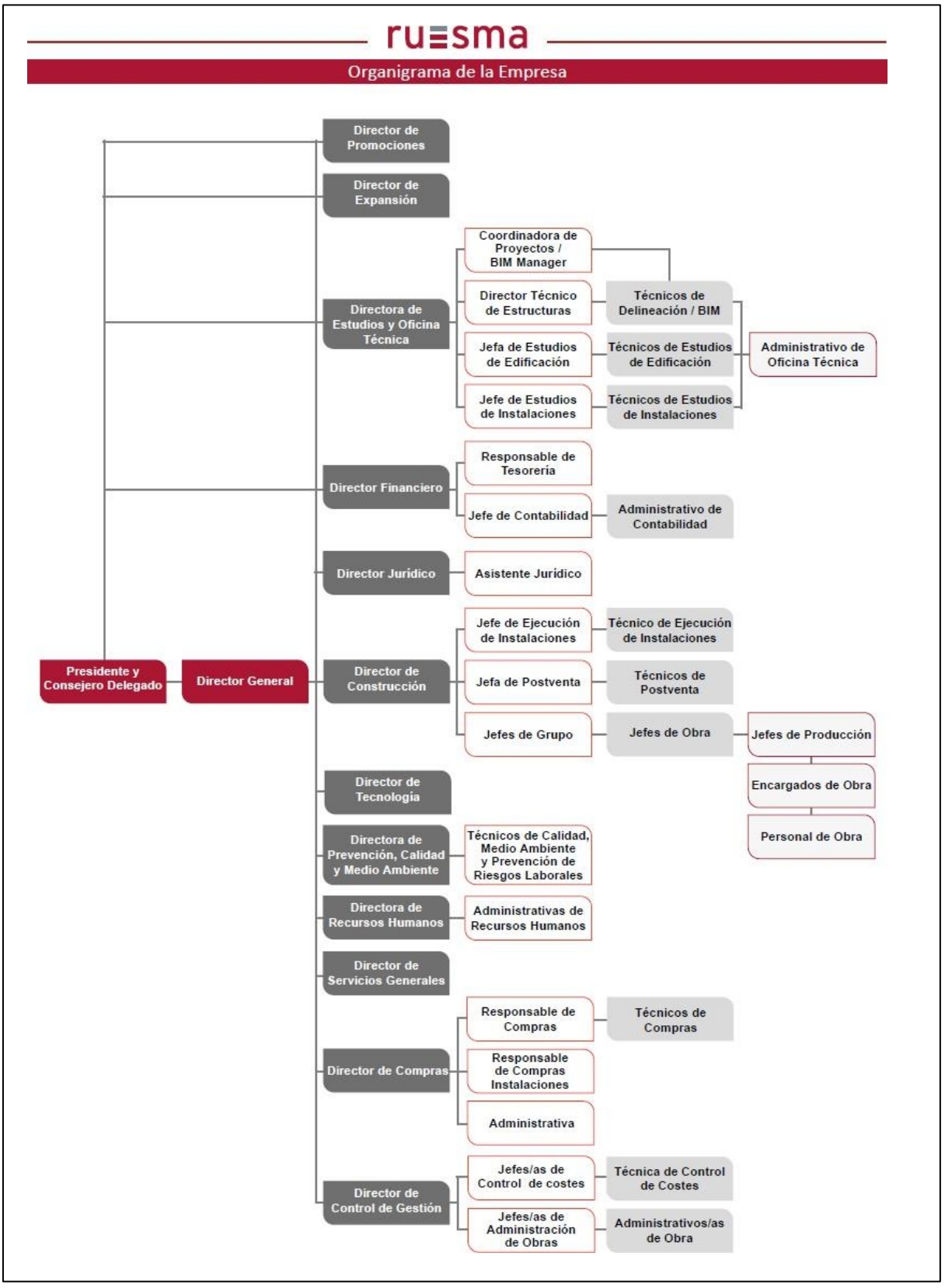
4ª Elaboración del Plan de Igualdad: incluyendo los objetivos a alcanzar, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, acciones positivas, indicadores cuantitativos, resultados esperados y, por último, el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

5ª. Implementación del Plan de Igualdad: desarrollo de las acciones contenidas en el Plan de Igualdad.

6ª Seguimiento del proceso de implementación del Plan de Igualdad por la Comisión de Seguimiento.

8. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE RUESMA

A continuación, se incluye la representación gráfica de la estructura jerárquica y funcional de la organización, permitiendo entenderla rápidamente de manera visual:



Los indicadores de género utilizados, en el análisis de los datos que aparecen en el diagnóstico, son los siguientes:

- **% horizontal:** alude al porcentaje de mujeres y hombres, respecto al total de personas en una categoría de análisis. Por ejemplo: el porcentaje de mujeres que hay en un departamento, en comparación con el total de las personas, que trabajan en ese departamento.

- **% vertical:** se refiere al porcentaje de un sexo, en una categoría de análisis, respecto al total de su mismo sexo, en esa variable. Por ejemplo, el porcentaje de hombres, que hay en un departamento, en relación con el total de hombres, que hay trabajando en la empresa.

9. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Se ha llevado a cabo la creación de la **Comisión Negociadora**, según lo dispuesto en el RD 901/2020. Este equipo de trabajo participará en la elaboración del Diagnóstico y II Plan de igualdad, en el desarrollo de las medidas, así como en el seguimiento y evaluación de éste**.**

La Comisión negociadora está compuesta:

De una parte, en representación empresarial:

- Mª Rosario Bernal García. Directora RRHH.
- Juan Romero Sánchez. Director Administración y Costes.

De otra parte, en representación sindical:

- Jaime López Navarro. CCOO-Hábitat.
- Eduardo Monserrat Rodrigo. UGT FICA.

La comisión de igualdad ha de velar por los siguientes aspectos:

- La igualdad de oportunidades, acceso a las mismas oportunidades y recursos profesionales por parte de mujeres y hombres.
- La equidad, teniendo en cuenta las particularidades de las personas y otorgando herramientas y recursos necesarios para su desarrollo.
- Evitar la discriminación, directa o indirecta, de la plantilla en función de su género.
- Erradicación de posibles obstáculos, visibles o invisibles, que conlleven diferencias entre mujeres y hombres u otros motivos.

- Velar por ser una empresa libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, mobbing, ciberacoso, etc.
- Llevar a cabo el seguimiento del II Plan de Igualdad.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el II Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del II Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del II Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL P.I.

Declaración de principios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres en su Capítulo 111 Los Planes de igualdad de las Empresas y otras Medidas de Promoción de la igualdad artículo 45 establece lo siguiente:
"1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral"

Las partes firmantes declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo a todos los efectos, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer tanto directa como indirecta. No admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, enfermedad, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.
Para ello, se ha constituido con fecha 12 de mayo de 2026 la Comisión Negociadora del plan de Igualdad, la cual seguirá el presente reglamento.

Artículo 1. Objeto y aplicación.

El presente Reglamento tiene como objeto regular el funcionamiento interno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A., con NIF A 81873903.
La comisión para igualdad de oportunidades y no discriminación estará encargada de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre personas trabajadoras en la propia empresa.

Artículo 2. Composición.

La Comisión negociadora de la empresa y, haciendo referencia al RD 901/2020, se ha convocado correctamente en plazo y forma a través de las vías de comunicación establecidas, a los sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa, habiendo respondido afirmativamente los sindicatos UGT FICA y CCOO del HABITAT.

Las personas presentes en este acto, se reconocen capacidad y legitimación suficiente, como interlocutoras válidas, para negociar en representación de la empresa y de su plantilla y ACUERDAN constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, aceptando su participación, de forma paritaria, en la misma que queda como se plasma a continuación:

- En representación de la empresa: Mª del Rosario Bernal Garcia, como directora de RR HH y Juan Romero Sánchez, como Director de Administración y Costes.

- En representación de la parte social:

  - Jaime López Navarro (CCOO del HABITAT)
  - Eduardo Monserrat Rodrigo (UGT FICA)

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad, según establece el RD 901/2020.

Asimismo, Ambas partes podrán contar con personas asesoras que contarán con voz, pero sin voto, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

Artículo 3. Competencias.

1. La comisión negociadora tendrá competencias en:

   a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad. Se tratarán las áreas contempladas en el art. 7 del RD 901/2020 y otras de carácter voluntario:

   - Proceso de selección y contratación,
   - Clasificación profesional,
   - Formación,
   - Promoción profesional,
   - Condiciones de trabajo,
   - Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral,
   - infrarrepresentación femenina,
   - Retribuciones, incluido la auditoría retributiva entre mujeres y hombres,
   - Salud laboral desde una perspectiva de género,

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo,
- Violencia de género,
- Lenguaje y comunicación no sexista.

b. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico. A los efectos de analizar las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la parte social la información cualitativa e información cuantitativa, desagregada, en este caso, por sexo, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración), de, al menos, el último año de análisis.

c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

d. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa, que contendrá las mismas áreas que las analizadas en el diagnóstico.

e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, la Empresa facilitará a la parte social la forma de informar a la plantilla sobre la marcha de la negociación del plan de igualdad.

Artículo 4. Reuniones.

Para el ejercicio de sus funciones la Comisión Negociadora del P.I. se reunirá de forma periódica las veces necesarias hasta la firma de dicho Plan de Igualdad, con una periodicidad mínima de 1 a 2 meses. Asimismo, se fijan las siguientes fechas de reuniones:

- 19 de Junio de 2026
- 24 de septiembre de 2026

Actas:

De cada reunión se levantará acta que recogerá las personas asistentes, los temas tratados y acuerdos alcanzados, los desacuerdos y manifestaciones de parte, y se

anexarán los documentos presentados, además se fijarán fechas de las siguientes reuniones.
Una vez redactada se enviará a las personas integrantes de la comisión negociadora, para que presenten observaciones aprobándose como máximo dicha acta al comienzo de la siguiente reunión.

La Comisión determinará una persona responsable de entre sus miembros con la función de convocar, enviar el orden del día, realizar las actas y enviar los documentos a tratar a toda la comisión.

Las reuniones podrán ser presenciales u online, pudiendo ser convocadas las reuniones ordinarias y extraordinarias por ambas partes.

Artículo 5. Toma de acuerdos.

Las decisiones de la comisión se adoptarán por consenso. Si no hubiera acuerdo se someterá a votación, siendo adoptado por mayoría de cada una de las partes.

La parte social adoptará su posición por consenso, y de no haberlo se buscará la mayoría más amplia posible para la adopción de cualquier acuerdo.

Artículo 6. Solución extrajudicial de conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.
Pactan la adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (V ASAC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión Negociadora de Igualdad.

Artículo 7. Confidencialidad.

Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas asesoras que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya expresamente comunicada con carácter reservado y que no esté recogido en acta.

Artículo 8. Sustitución.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, poniéndolo en conocimiento de la Comisión.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por ésta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

En el caso de que una persona no pueda asistir puntualmente a una reunión de la Comisión Negociadora podrán delegar el voto a otra persona/representación, haciéndolo constar.

Artículo 9. Recursos. (Medios)

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión Negociadora, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

La empresa facilitará los recursos económicos, materiales y personales que sean necesarios para promocionar y garantizar tanto las reuniones de la comisión como los acuerdos tomados en el ámbito de la Comisión Negociadora del P.I.,

A efectos de elaboración del diagnóstico las personas que integran la com1s1on negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria para los fines previsto y recibir los datos necesarios para realizar sus funciones en tiempo y forma. La empresa estará obligada a facilitarlos.

La empresa se hará cargo de los gastos ocasionados para las reuniones tanto plenarias como preparatorias ocasionadas por la parte social, así como las personas que asesoren a las mismas.

La parte sindical podrá, con previo aviso, acudir a los centros de trabajo con el objetivo de informar sobre el estado de la negociación del Plan de Igualdad.

Artículo 1O. Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad.

Artículo 11.- Para la elaboración del Plan, la empresa cuenta con el apoyo externo del equipo Consultor de Al & Asociados, SL. que participará en todas las reuniones.

Y en prueba de su conformidad con lo reflejado, las partes firman el presente documento en Madrid a 12 de Mayo de 2026

10. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL: el II Plan de Igualdad de **RUESMA** se dirige a la totalidad de su plantilla y se extiende a todos los puestos y niveles jerárquicos de la empresa.

ÁMBITO TERRITORIAL: el II Plan de Igualdad de **RUESMA** aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, ubicadas en todos sus centros de trabajo (Alicante, Guadalajara, Madrid, Málaga, Sevilla y Toledo).

ÁMBITO TEMPORAL: La vigencia del **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Construcciones Ruesma, S.A.** será de **cuatro años**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

El II Plan entrará en **vigor** el **1 de octubre de 2026** y permanecerá vigente hasta el **30 de septiembre de 2030**, una vez finalizada la vigencia del **I Plan para la Igualdad,** evitando así cualquier interrupción en la aplicación de las políticas de igualdad de la empresa.

El presente Plan ha sido negociado, aprobado y firmado por la Comisión Negociadora el **10 de julio de 2026**, si bien su entrada en vigor queda diferida al **1 de octubre de 2026**.

La **Auditoría Retributiva** tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, desde el **1 de octubre de 2026** hasta el **30 de septiembre de 2030**.

Con carácter previo a la finalización de su vigencia, se constituirá la Comisión Negociadora encargada de elaborar el diagnóstico de situación y negociar el **III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, de conformidad con la normativa vigente.

11. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA DURANTE EL AÑO DE ESTUDIO (2025)

Finalidad del diagnóstico

El informe de situación previo o diagnóstico servirá para detectar y valorar, en qué aspectos se observan áreas de mejora en materia de igualdad de oportunidades y será el punto de partida, para la elaboración y diseño del futuro II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de **RUESMA.**

Los objetivos y propósitos que se han perseguido con la realización del presente diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han sido:

- Obtener un estudio detallado sobre el personal de **RUESMA** desagregado por sexos, para conocer la situación de hombres y mujeres en la empresa y que permita detectar las desigualdades existentes, así como formular propuestas correctoras.
- Gracias a la elaboración del diagnóstico, se puede conocer cuál es la situación de **RUESMA**, en cuanto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente en la de los recursos humanos.
- Analizar las prácticas de gestión de recursos humanos, que se llevan a cabo en **RUESMA.**
- Identificar, la incidencia que la gestión de los recursos humanos tiene en la existencia de posibles desigualdades que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades, dentro de **RUESMA.**

- Las desigualdades pueden manifestarse de varias formas en una empresa:
  - En la representación de mujeres y hombres en la plantilla.

  - En la participación de mujeres y hombres, en los procesos de gestión de recursos humanos (formación, selección, promoción o desarrollo de carrera, etc.)
  - En la política de recursos humanos: existencia de criterios homogéneos, discriminaciones indirectas, acceso a la información, etc.
- Detectar puntos de mejora a partir de la identificación de la existencia de desigualdades e impulsar, cuando sea necesario, un cambio de funcionamiento en la empresa, una mejora en la gestión de los recursos humanos y una optimización de sus potencialidades.
- Proporcionar un punto de referencia a partir del cual, establecer futuras comparaciones.
- Servir de base para la realización del II Plan de Igualdad.

En definitiva, el diagnóstico constituye una herramienta clave para profundizar en el conocimiento interno de la organización y representa un avance significativo en el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. También, permite anticipar y gestionar futuros cambios, dar respuesta a las necesidades de la plantilla y acompañar los procesos de modernización organizativa. Se configura, por tanto, como el punto de partida imprescindible para la integración transversal de la igualdad de género en la empresa.

Personas y órganos intervinientes

1. Comisión negociadora.
2. Dirección de la empresa y Departamento de RRHH.
3. La plantilla.
4. Equipo consultor especializado en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. El presente Informe de Diagnóstico ha sido realizado por **UHY Fay & Co Auditores Consultores, S.L.,** empresa con una amplia experiencia en consultoría de gestión, cumplimiento normativo, sostenibilidad y diversidad y transformaciones organizativas y de recursos humanos.

   UHY Fay & Co, es una firma de auditoría, consultoría, asesoramiento legal y tributario, que forma parte de una red internacional de oficinas asociadas denominada **UHY**. Todo el personal de la firma se encuentra altamente formado y cuenta con el apoyo del equipo multidisciplinar que la conforma.

Información y datos facilitados para la elaboración del plan. Metodología.

Para la recogida de información se ha cumplimentado un cuestionario con el personal del área de Recursos Humanos, con el objetivo de obtener datos cualitativos. Adicionalmente, se han revisado documentos utilizados por la empresa para la gestión del personal y se ha solicitado la cumplimentación de un cuestionario cuantitativo detallado sobre la situación actual de los hombres y mujeres dentro de **RUESMA**, estructurado en diferentes apartados. Estos apartados pretenden recoger, cuantificar y describir diferentes aspectos de los procesos de gestión de los recursos humanos que se llevan dentro de la empresa desde la perspectiva de la igualdad de género.

- El diagnóstico, se ha diseñado, a partir del:
- **Compromiso de la dirección de la organización, con la consecución de la igualdad real y efectiva.** Dicho compromiso, hace alusión a la toma de consciencia, sensibilización y al firme compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades, dentro del principio de transparencia.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En Madrid a 16 de junio de 2026

En CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. hemos adquirido el compromiso, para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y ciñéndonos a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal y como se recoge por diferentes instituciones de orden mundial, como principio fundamental, a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997.

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

Para la elaboración de dicho Plan de Igualdad, contaremos con la representación de la parte social de CCOO Hábitat y UGT Fica, quienes serán partícipes del análisis y diseño del Plan, así como del seguimiento de la implementación del plan y de la evaluación de las acciones, que se lleven a cabo, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. También se seguirán las directrices marcadas por el 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, así como, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Construcciones Ruesma, S.A. muestra su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la empresa, estableciendo la igualdad entre hombres y mujeres como principio básico y estratégico de nuestra política empresarial.

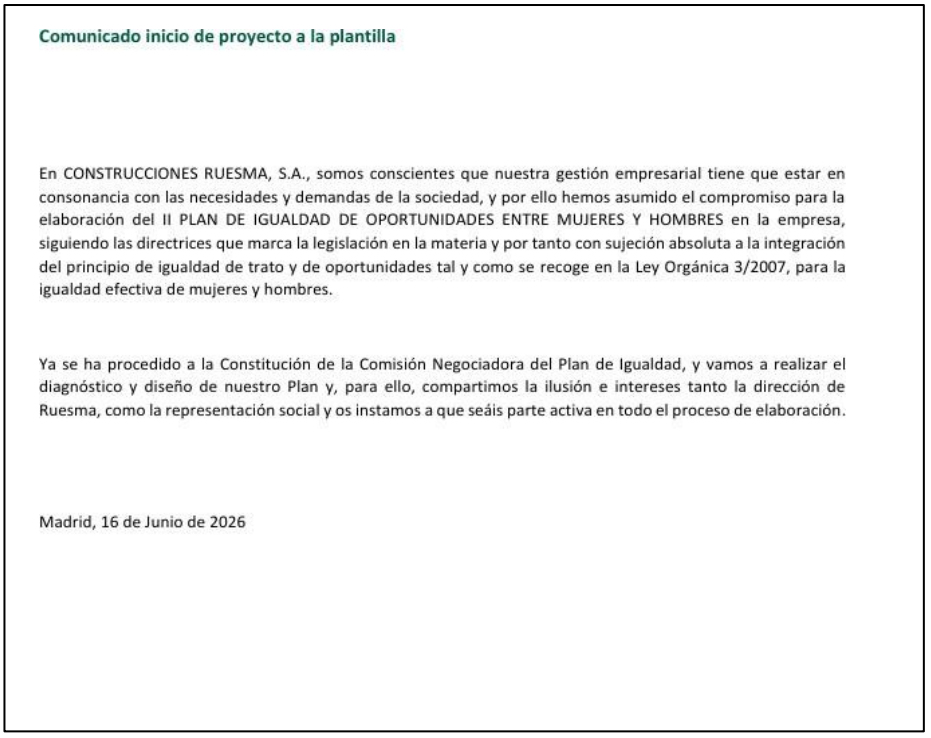
Conseguir una igualdad real, supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc., es por este motivo, que abordamos todas las áreas de la gestión de personas.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad, como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial y para contribuir al avance, hacia una sociedad, en la que la igualdad sea real y efectiva.

- **Invitación a los sindicatos CCOO/UGT, a formar parte de la Comisión Negociadora.**

- **La creación de la comisión negociadora,** el día 12 de mayo del año 2026, supone un gran paso en el proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. Este hito consolida la igualdad como un principio básico y transversal, incorporándola a los objetivos estratégicos de la empresa y, de manera específica, a su política de gestión de recursos humanos.

- **Comunicación y difusión a la plantilla del comienzo de la realización del proyecto del II Plan de Igualdad.**



Comunicado inicio de proyecto a la plantilla

En CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A., somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración del II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ya se ha procedido a la Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y vamos a realizar el diagnóstico y diseño de nuestro Plan y, para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de Ruesma, como la representación social y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración.

Madrid, 16 de Junio de 2026

- Se realiza **la recogida y el análisis de datos referentes a la plantilla**, así como la recopilación y análisis de la documentación relacionada con la gestión de las personas en **RUESMA.**

- El diseño del diagnóstico se realiza en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Se ha recopilado y revisado la información relativa a la compañía:

Datos cualitativos y cuantitativos	**Plan de Formación**	**Protocolo de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo**	**Código ético y de conducta**	**Organigrama**
Modelos de ofertas de empleo	**Modelos de Descripciones de puestos de trabajo**	**I Plan de Igualdad**	**Manual de PRL**	**Informe de evaluación personal**

Periodo de la toma de datos

Los datos recabados y analizados para realizar el diagnóstico corresponden a un periodo de 12 meses, comprendidos entre el **1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025**. Este análisis ha permitido conocer el contexto de la plantilla de **RUESMA en el año 2025** y ha facilitado la identificación de situaciones de asimetría y necesidades de mejora.

Fecha de inicio y fin de la recogida de información

FECHA DE INICIO	FECHA FIN
Mayo de 2026	**Junio de 2026**

Vigencia del Plan y de la Auditoría Salarial

La vigencia establecida para el II Plan de Igualdad de RUESMA es de **cuatro años como máximo. El II Plan** entrará en **vigor** el **1 de octubre de 2026** y permanecerá vigente hasta el **30 de septiembre de 2030**, una vez finalizada la vigencia del **I Plan para la Igualdad.**

El presente Plan ha sido negociado, aprobado y firmado por la Comisión Negociadora el **10 de julio de 2026**, si bien su entrada en vigor queda diferida al **1 de octubre de 2026**.

La **Auditoría Retributiva** tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, desde el **1 de octubre de 2026** hasta el **30 de septiembre de 2030**.

ANÁLISIS PORMENORIZADO DE LOS DATOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS APORTADOS POR LA EMPRESA

1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional de las personas que trabajan en la empresa ha de estar alineada con las funciones desempeñadas y con las circunstancias precisas de la prestación de sus servicios.

Propósito de este eje: analizar la clasificación profesional de las personas trabajadoras velando porque sea adecuada a sus funciones reales.

La composición de la plantilla durante el año de estudio 2025, es la que se indica a continuación:

Hombre	% HOR.	Mujer	% HOR.
231	82,80%	**48**	17,20%

En el año 2025, la composición de la plantilla muestra que el 82,80% de las personas trabajadoras son hombres, frente al 17,20% de mujeres. Estos datos evidencian que la empresa cuenta con una plantilla claramente masculinizada, en línea con la tendencia histórica del sector de la construcción.

La plantilla de **RUESMA** a lo largo de los años refleja un crecimiento paulatino, así como una ligera variación en la distribución por sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, hace referencia a la composición de la plantilla e indica lo siguiente: *"A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento, ni sean menos del cuarenta por ciento".*

Resulta relevante poner el foco en estos datos con el objetivo de avanzar progresivamente hacia una composición más equilibrada de la plantilla, mediante la implantación de medidas específicas que permitan reducir, en la medida de lo posible, las diferencias existentes en los porcentajes de representación femenina y masculina.

Plantilla por centros de trabajo

Plantilla por centros de trabajo. Año 2025.								
Centro de trabajo	**Hombres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Mujeres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Total**	**TOTAL %**
ALICANTE	3	75%	1%	1	25%	2%	4	1%
GUADALAJARA	1	100%	0%	0	0%	0%	1	0%
MADRID	181	81%	78%	43	19%	90%	224	80%
MÁLAGA	23	92%	10%	2	8%	4%	25	9%
SEVILLA	21	91%	9%	2	9%	4%	23	8%
TOLEDO	2	100%	1%	0	0%	0%	2	1%
Total	**231**	**83%**	**100%**	**48**	**17%**	**100%**	**279**	**100%**

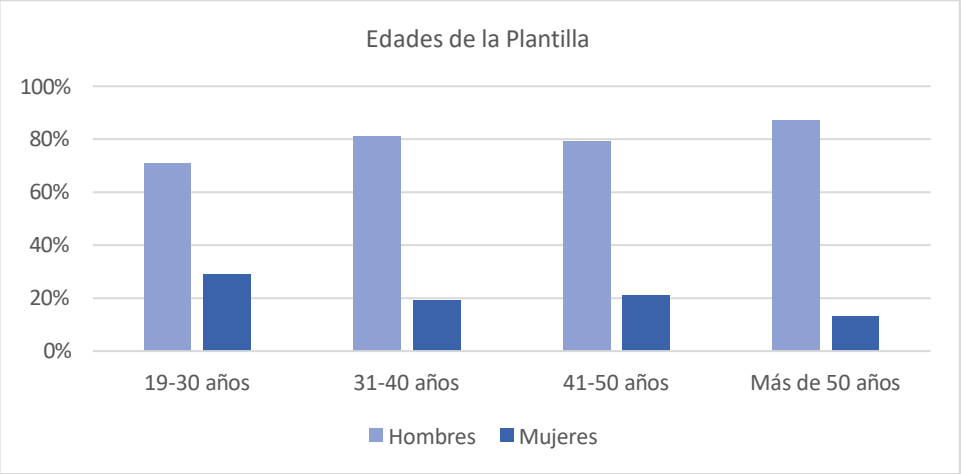
La empresa cuenta con seis centros de trabajo ubicados en Alicante, Guadalajara, Madrid, Málaga, Sevilla y Toledo. El centro de Madrid concentra la mayor parte de la plantilla y cuenta con representación tanto femenina como masculina, si bien existe un predominio de hombres. Del mismo modo, los centros de Málaga y Sevilla presentan presencia de mujeres y hombres, siendo también mayoritaria la representación masculina.

Por el contrario, los centros de Guadalajara y Toledo cuentan exclusivamente con representación masculina. En cuanto al centro de Alicante, pese a disponer de una plantilla reducida, presenta representación de ambos sexos, con una mayor presencia de hombres.

Distribución de la plantilla por edad

A continuación, se incorporan los datos de la plantilla por edad:

Plantilla por edades. Año 2025.								
EDADES	**Hombres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Mujeres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Total**	**TOTAL %**
19-30 años	10	71%	4%	4	29%	8%	14	5%
31-40 años	25	81%	11%	6	19%	13%	31	11%
41-50 años	79	79%	34%	21	21%	44%	100	36%
Más de 50 años	117	87%	51%	17	13%	35%	134	48%
Total	**231**	**83%**	**100%**	**48**	**17%**	**100%**	**279**	**100%**



- Según el gráfico correspondiente al año 2025, el 5% de la plantilla se sitúa en el rango de edad comprendido entre los 19 y los 30 años. En este tramo, la representación masculina es del 4%, frente al 8% de las mujeres.
- En cuanto a las personas de 31 a 40 años, este rango concentra al 11% de la plantilla. En concreto, el 11% de los hombres y el 13% de las mujeres se encuentran en este tramo de edad. Estos datos revelan que los grupos de edad más jóvenes presentan una menor presencia en la organización.
- El rango comprendido entre 41 y 50 años reúne al 36% de la plantilla, siendo en este caso la representatividad masculina del 34% y la femenina del 44%.
- Por último, el tramo de más de 50 años concentra al 48% de la plantilla, correspondiendo el 51% de los hombres y el 35% de las mujeres a este rango de edad.

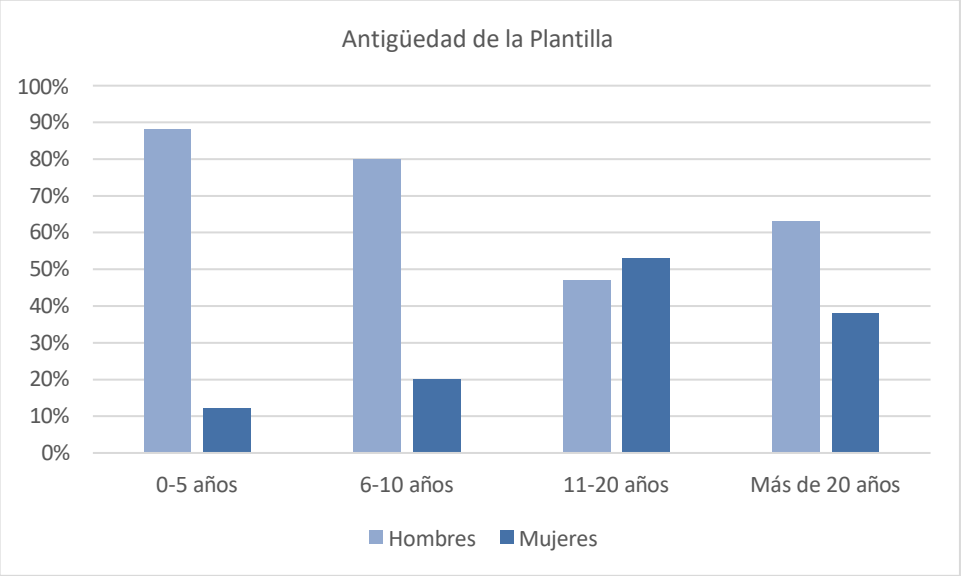
La plantilla presenta una concentración significativa en los tramos de mayor edad, especialmente a partir de los 41 años, donde se sitúa el 84% de las personas trabajadoras. En ambos sexos existe una mayor presencia en los tramos de edad superiores, si bien las mujeres presentan una mayor concentración relativa entre los 41 y los 50 años, mientras que los hombres tienen una mayor representación en el tramo de más de 50 años. Esta circunstancia constituye una fortaleza para la organización, al contar con personas con una amplia experiencia y conocimiento del negocio.

La estructura de edad de la plantilla ofrece una oportunidad para favorecer la transferencia del conocimiento y seguir impulsando el desarrollo profesional y la gestión del talento, facilitando asimismo la planificación de los procesos de sucesión y contribuyendo a la continuidad y sostenibilidad de la organización.

Datos de la plantilla por antigüedad

En la tabla siguiente se incorporan los datos de la plantilla por antigüedad:

Distribución de la plantilla por antigüedad. Año 2025								
Antigüedad	**Hombres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Mujeres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Total**	**TOTAL %**
0-5 años	167	88%	72%	23	12%	48%	190	68%
6-10 años	51	80%	22%	13	20%	27%	64	23%
11-20 años	8	47%	3%	9	53%	19%	17	6%
Más de 20 años	5	63%	2%	3	38%	6%	8	3%
Total	**231**	**83%**	**100%**	**48**	**17%**	**100%**	**279**	**100%**



- El 68% de las personas trabajadoras llevan en la empresa entre cero y cinco años. En concreto, este tramo concentra al 72% de los hombres y al 48% de las mujeres, lo que pone de manifiesto una importante incorporación de talento en los últimos años.
- En el rango comprendido entre los 6 y los 10 años de antigüedad se sitúa el 23% de la plantilla. En este intervalo se ubican el 22% de los hombres y el 27% de las mujeres.
- Respecto al tramo de 11 a 20 años de antigüedad, este reúne al 6% de la plantilla, concentrando al 3% de los hombres y al 19% de las mujeres.
- Por último, en la franja de más de 20 años de antigüedad se sitúa el 3% de las personas trabajadoras. En concreto, en este tramo se ubican el 2% de los hombres y el 6% de las mujeres.

Se observa, por tanto, una mayor concentración de la plantilla en los tramos de antigüedad más recientes, especialmente entre los hombres, situándose el 95% de ellos y el 75% de las mujeres en los intervalos comprendidos entre los 0 y los 10 años de antigüedad.

Esta distribución es coherente con el crecimiento experimentado por la empresa en los últimos años, acompañado de una importante incorporación de personas trabajadoras. Al mismo tiempo, la coexistencia de personas con distinta antigüedad favorece la transmisión del conocimiento y la integración de las nuevas incorporaciones, contribuyendo a la estabilidad organizativa y al desarrollo del talento en la empresa.

Distribución de la plantilla en RUESMA por puestos de trabajo

A continuación, se incorpora la distribución de la plantilla por puestos de trabajo:

Plantilla por puestos de trabajo. Año 2025.								
Puestos de trabajo	Hombres	% HOR.	% VERT	Mujeres	% HOR.	% VERT	Total	TOTAL %
1. ABOGADO/A	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
2. AUX. ADMO./A.	2	67%	0,87%	1	33%	2,08%	3	1,08%
3. AYTE. COORDINACION PROYECTOS	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
4. CAPATAZ	26	100%	11,26%		0%	0,00%	26	9,32%
5. CEO	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
6. DELEGADO ANDALUCIA	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
7. DELINEANTE DE 1ª	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
8. DIRECTOR/A DPTO ESTUDIOS		0%	0,00%	1	100%	2,08%	1	0,36%
9. DIRECTOR/A DPTO. COMPRAS	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
10. DIRECTOR/A DPTOS COSTES Y ADMON	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
11. DIRECTOR/A EXPANSION	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
12. DIRECTOR/A FINANCIERO	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
13. DIRECTOR/A GENERAL	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
14. DIRECTOR/A PRODUCCION	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
15. DIRECTOR/A PROMOCIONES	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%

16. DIRECTOR/A RR HH		0%	0,00%	1	100%	2,08%	1	0,36%
17. DIRECTOR/A SELECCION Y AUDITORIA	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
18. DIRECTOR/A TECNICO	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
19. DIRECTOR/A TRANSFORMACION DIGITAL	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
20. DISEÑADOR/A GRAFICO	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
21. ENCARGADO/A OBRA	32	100%	13,85%		0%	0,00%	32	11,47%
22. GESTOR/A POSVENTA		0%	0,00%	1	100%	2,08%	1	0,36%
23. GRUISTA GRUA TORRE	38	100%	16,45%		0%	0,00%	38	13,62%
24. INGENIERO/A CIVIL ESTRUCTURAS	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
25. JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1	50%	0,43%	1	50%	2,08%	2	0,72%
26. JEFE/A CONTABILIDAD		0%	0,00%	1	100%	2,08%	1	0,36%
27. JEFE/A DE COMPRAS	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
28. JEFE/A DE GRUPO	9	100%	3,90%		0%	0,00%	9	3,23%
29. JEFE/A DE OBRA	31	89%	13,42%	4	11%	8,33%	35	12,54%
30. JEFE/A DE PRODUCCION	21	78%	9,09%	6	22%	12,50%	27	9,68%
31. JEFE/A DE PRODUCCION BIM		0%	0,00%	1	100%	2,08%	1	0,36%
32. JEFE/A ESTUDIOS INSTALACIONES	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
33. JEFE/A ESTUDIOS OBRA CIVIL		0%	0,00%	1	100%	2,08%	1	0,36%
34. JEFE/A PRODUCCION INSTALACIONES	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
35. LIMPIADOR/A		0%	0,00%	1	100%	2,08%	1	0,36%
36. OFIC. 1ª ADMINISTRATIVO/A		0%	0,00%	1	100%	2,08%	1	0,36%
37. OFIC. 1ª ALBAÑIL	18	100%	7,79%		0%	0,00%	18	6,45%
38. OFIC. 1ª ENCOFRADOR	4	100%	1,73%		0%	0,00%	4	1,43%
39. OFIC. 2ª ALBAÑIL	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
40. OFIC. ADMTVO/A. 1ª	8	44%	3,46%	10	56%	20,83%	18	6,45%
41. OFIC. ADMTVO/A. 2ª	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
42. PROJECT MANAGER		0%	0,00%	1	100%	2,08%	1	0,36%
43. RECEPCIONISTA		0%	0,00%	1	100%	2,08%	1	0,36%

44. RESPONSABLE CALIDAD MA		0%	0,00%	1	100%	2,08%	1	0,36%
45. RESPONSABLE COMPRA INSTALACIONES	1	50%	0,43%	1	50%	2,08%	2	0,72%
46. RESPONSABLE EJECUCION INSTALACIONES	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
47. RESPONSABLE TESORERIA		0%	0,00%	1	100%	2,08%	1	0,36%
48. SECRETARIO/A DIRECCION		0%	0,00%	1	100%	2,08%	1	0,36%
49. TCNO/A PREVENCION RL	7	50%	3,03%	7	50%	14,58%	14	5,02%
50. TECNICO/A COMPRAS	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
51. TECNICO/A CONTROL COSTES		0%	0,00%	1	100%	2,08%	1	0,36%
52. TECNICO/A DE COMPRAS	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
53. TÉCNICO/A DE ESTUDIOS	3	75%	1,30%	1	25%	2,08%	4	1,43%
54. TECNICO/A ESTUDIOS INSTALACIONES	3	75%	1,30%	1	25%	2,08%	4	1,43%
55. TECNICO/A INSTALACIONES		0%	0,00%	1	100%	2,08%	1	0,36%
56. TECNICO/A OBRA		0%	0,00%	1	100%	2,08%	1	0,36%
57. TECNICO/A POSVENTA	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
58. TÉCNICO/A. ORGANIZACION SEGUNDA	1	100%	0,43%		0%	0,00%	1	0,36%
Total general	**231**	**83%**	**100%**	**48**	**17%**	**100,00%**	**279**	**100%**

- El puesto de trabajo que concentra un mayor número de personas es “Gruista Grúa Torre”, en el que se ubica el 16 % de los hombres de la plantilla. Junto con los puestos de “Jefe/a de Obra” y “Encargado/a de Obra”, constituye uno de los perfiles con mayor peso cuantitativo dentro de la organización, presentando una representación mayoritaria de hombres.
- Los puestos de “Jefe/a de Producción” y “Ofic. Admtvo/a. 1ª” reúnen igualmente un número relevante de personas trabajadoras. En este último caso, destaca una composición relativamente equilibrada, con una ligera mayoría femenina (10 mujeres y 8 hombres), concentrando además el 21 % del total de las mujeres de la plantilla.
- Se observa una mayor concentración femenina en puestos vinculados a funciones administrativas, de soporte y gestión, así como en determinadas posiciones relacionadas con recursos humanos, contabilidad, calidad o tesorería. Por el contrario, los puestos asociados a producción, obra y oficios presentan una elevada masculinización, circunstancia alineada con la tradicional distribución

ocupacional del sector.

- Resulta relevante la presencia de mujeres en determinados puestos de responsabilidad, como “Director/a Departamento de Estudios”, “Director/a de RR. HH.”, “Jefe/a de Producción”, “Jefe/a Administrativo/a” o “Responsable Compra Instalaciones”. Del mismo modo, destaca la composición equilibrada del puesto de “Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales”, con una distribución paritaria de siete hombres y siete mujeres.

Distribución de la plantilla por áreas funcionales. Año 2025

A continuación, se incorpora la distribución de la plantilla por áreas funcionales:

Plantilla por Áreas Funcionales. Año 2025.								
ÁREAS FUNCIONALES	**Hombres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Mujeres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Total**	**TOTAL %**
Administración	9	45%	4%	11	55%	23%	20	7%
Compras	5	63%	2%	3	38%	6%	8	3%
Control de Costes	1	50%	0%	1	50%	2%	2	1%
Dirección General	2	67%	1%	1	33%	2%	3	1%
Financiero	2	50%	1%	2	50%	4%	4	1%
Informática	1	100%	0%	0	0%	0%	1	0%
Jurídico	1	100%	0%	0	0%	0%	1	0%
Limpieza	0	0%	0%	1	100%	2%	1	0%
Producción	189	93%	82%	14	7%	29%	203	73%
RRHH	1	33%	0%	2	67%	4%	3	1%
SYCMA	8	50%	3%	8	50%	17%	16	6%
Técnico	12	71%	5%	5	29%	10%	17	6%
Total	**231**	**83%**	**100%**	**48**	**17%**	**100%**	**279**	**100%**

La empresa cuenta con un total de 12 áreas funcionales.

• El área con mayor volumen de plantilla es Producción, integrada por 203 personas, de las cuales 189 son hombres y 14 son mujeres. Se trata del área con mayor peso dentro de la organización y presenta una marcada masculinización.

• Le siguen las áreas de Administración y Técnico, con 20 y 17 personas, respectivamente. Mientras que el área de Administración presenta una composición relativamente equilibrada, con una ligera mayoría femenina (11 mujeres y 9 hombres), el área Técnica cuenta con una mayor representación masculina, con 12 hombres y 5 mujeres.

• Destaca igualmente el área de SYCMA, formada por 16 personas, con una distribución equilibrada entre ambos sexos (8 mujeres y 8 hombres). Del mismo modo, las áreas Financiero y Control de Costes presentan una composición paritaria.

• Por su parte, las áreas de Informática y Jurídico están integradas exclusivamente por hombres, mientras que el área de Limpieza cuenta únicamente con representación femenina. Asimismo, en el área de Recursos Humanos existe una mayor presencia de mujeres (2 mujeres y 1 hombre).

En términos generales, se observa una distribución desigual de mujeres y hombres en determinadas áreas funcionales, especialmente en aquellas vinculadas a producción y perfiles técnicos, donde la representación masculina es claramente mayoritaria. Este hecho responde, en gran medida, a la persistencia de estereotipos y patrones socioculturales tradicionalmente asociados a determinados sectores y ocupaciones, que continúan influyendo en las elecciones formativas y profesionales.

En línea con su compromiso con la igualdad de oportunidades, la empresa continuará impulsando medidas orientadas a favorecer una mayor diversidad en aquellas áreas funcionales donde exista una menor representación de alguno de los sexos, contribuyendo así a promover un entorno laboral más equilibrado e inclusivo.

2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Este ámbito, aborda los procesos y procedimientos relativos a la selección de personal. Se analiza la participación de mujeres y hombres, en el mercado laboral, con el objetivo de identificar aquellos aspectos, que pueden dar lugar a desequilibrios entre mujeres y hombres.

El propósito en esta área es garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando las posibles causas que pueden desencadenar la segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras, para eliminar la masculinización y feminización de ciertas categorías profesionales.

Según datos del **Instituto Nacional de Estadística (INE),** *"En las últimas décadas se ha producido un notable incremento en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, pero unas de las*

características de este mercado, es la concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores económicos y ocupaciones, así como las diferentes condiciones de trabajo por razón de género.

Existen factores condicionantes tanto por el lado de la demanda como de la oferta laboral, así como factores externos al mercado de trabajo (sociales, culturales) que determinan la segregación en diferentes sectores y ocupaciones de hombres y mujeres.

Las mujeres representan un porcentaje muy elevado de la fuerza laboral en determinados sectores como sanidad, educación o comercio al por menor, y los hombres ocupan la mayoría de los puestos de alta dirección y los trabajos manuales.

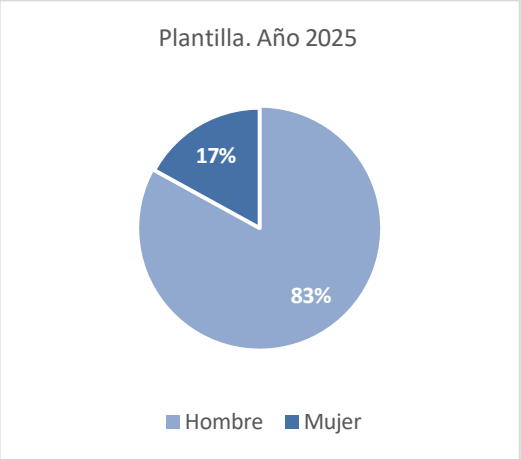
En los últimos años, las diferencias en los niveles de educación de hombres y mujeres se han reducido considerablemente y las mujeres tienen en la actualidad niveles de educación más altos que los hombres, pero existe una clara disparidad entre el nivel de estudios que alcanzan las mujeres y sus situaciones profesionales y puestos laborales.

En la actualidad siguen existiendo considerables diferencias en las condiciones y características tanto en la oferta como en la demanda de trabajo en ambos sexos, que condicionan que se sigan produciendo brechas de género en: salarios, puestos de responsabilidad, reparto de responsabilidades familiares, participación en el trabajo no remunerado, repercusión en el empleo de la existencia de hijos/as, etc.

La Agenda 2030 y las políticas de empleo de los próximos años, están dirigidas a reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promover la responsabilidad compartida en el hogar y la familia". **Fuente: INE.**

Composición de la plantilla de RUESMA

En el periodo comprendido desde del **1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025,** la composición de la plantilla es la siguiente:



Incorporaciones por tipo de contrato. Año 2025

En el año 2025 se registraron un total de 69 incorporaciones en la empresa, de las cuales 63 correspondieron a hombres y 6 a mujeres.

Incorporaciones por tipo de contrato. Año 2025								
Tipo contrato	**Hombres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Mujeres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Total**	**TOTAL %**
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	63	93%	100%	5	7%	83%	68	99%
CONTRATO TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO	0	0%	0%	1	100%	17%	1	1%
TOTAL	63	91%	100%	6	9%	100%	69	100%

El contrato indefinido es la modalidad predominante en las incorporaciones a la plantilla de **RUESMA**, lo que refleja un compromiso con la estabilidad laboral. En 2025, 68 personas se incorporaron con este tipo de contrato, de las cuales 63 fueron hombres y 5 mujeres. Además, se registró una mujer con contrato temporal a tiempo completo.

Incorporaciones del año 2025 por departamentos

Se indican a continuación, los departamentos en los que entraron a trabajar las personas de nueva incorporación:

Incorporaciones por tipo de departamento. Año 2025								
Departamento	Hombres	% HOR.	% VERT	Mujeres	% HOR.	% VERT	Total	TOTAL %
Administración	1	50%	2%	1	50%	17%	2	3%
Compras	1	100%	2%	0	0%	0%	1	1%
Producción	52	93%	83%	4	7%	67%	56	81%
RRHH	1	100%	2%	0	0%	0%	1	1%
SYCMA	5	83%	8%	1	17%	17%	6	9%
Técnico	3	100%	5%	0	0%	0%	3	4%
TOTAL	**63**	**91%**	**100%**	**6**	**9%**	**100%**	**69**	**100%**

• El departamento que concentra un mayor número de incorporaciones es Producción, con 56 personas incorporadas durante el año 2025, de las cuales 52 son hombres y 4 son mujeres, presentando una clara mayoría masculina.

• El área de SYCMA registra 6 incorporaciones, con presencia de ambos sexos, mientras que Administración presenta una distribución equilibrada, con una mujer y un hombre incorporados.

Incorporaciones por puestos profesionales. Año 2025

Se incluyen a continuación, los puestos en los que entraron a trabajar las personas de nueva incorporación:

Incorporaciones por puestos. Año 2025								
Puestos	Hombres	% HOR.	% VERT	Mujeres	% HOR.	% VERT	Total	TOTAL %
AUX. ADMO./A.	1	100%	2%	0	0%	0%	1	1%
CAPATAZ	9	100%	14%	0	0%	0%	9	13%
DIRECTOR/A SELECCIÓN Y AUDITORÍA	1	100%	2%	0	0%	0%	1	1%
ENCARGADO/A OBRA	3	100%	5%	0	0%	0%	3	4%
GRUISTA GRÚA TORRE	19	100%	30%	0	0%	0%	19	28%
JEFE/A DE GRUPO	1	100%	2%	0	0%	0%	1	1%
JEFE/A DE OBRA	9	90%	14%	1	10%	17%	10	14%
JEFE/A DE PRODUCCIÓN	10	77%	16%	3	23%	50%	13	19%
RECEPCIONISTA	0	0%	0%	1	100%	17%	1	1%
TÉCNICO/A PREVENCIÓN RL	5	83%	8%	1	17%	17%	6	9%
TÉCNICO/A DE COMPRAS	1	100%	2%	0	0%	0%	1	1%
TÉCNICO/A DE ESTUDIOS	1	100%	2%	0	0%	0%	1	1%
TÉCNICO/A ESTUDIOS INSTALACIONES	2	100%	3%	0	0%	0%	2	3%
TÉCNICO/A POSVENTA	1	100%	2%	0	0%	0%	1	1%
TOTAL	**63**	**91%**	**100%**	**6**	**9%**	**100%**	**69**	**100%**

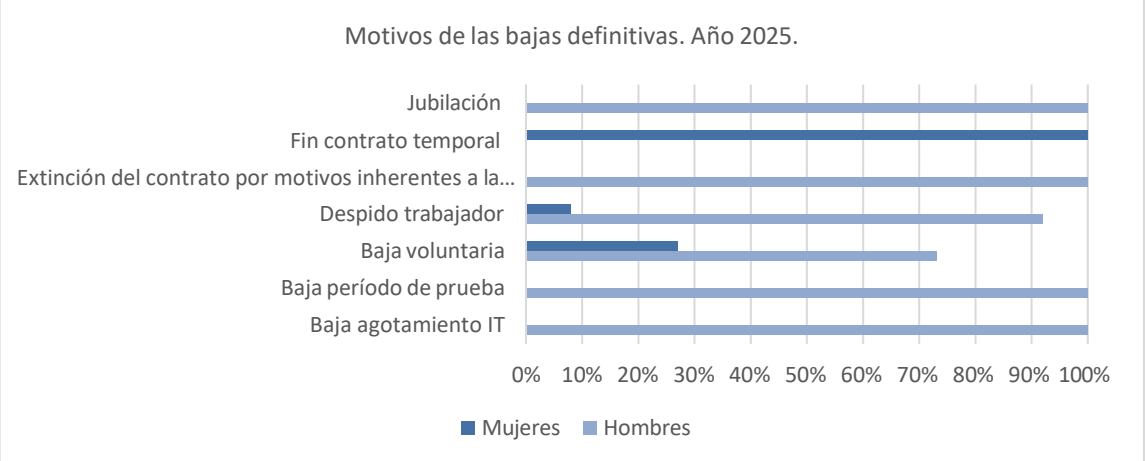
Destaca especialmente la incorporación de mujeres en puestos de responsabilidad y mandos intermedios, como Jefe/a de Producción y Jefe/a de Obra, así como en el área de Prevención de Riesgos Laborales. En particular, 3 de las mujeres incorporadas durante el año se han incorporado como Jefas de Producción, lo que refleja una evolución positiva en la presencia femenina en posiciones de responsabilidad y en ámbitos tradicionalmente masculinizados.

Por su parte, las incorporaciones masculinas se concentraron principalmente en puestos operativos y de producción, como Gruista Grúa Torre, Capataz, Jefe/a de Obra y Jefe/a de Producción, en línea con la composición habitual del sector.

Bajas definitivas y bajas temporales

En la tabla siguiente, se reflejan las **bajas definitivas** que se han producido en el año 2025, así como los motivos que han ocasionado las bajas:

Bajas definitivas. Año 2025								
Motivos de las bajas	**Hombres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Mujeres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Total**	**TOTAL %**
Baja agotamiento IT	1	100%	2%	0	0%	0%	1	2%
Baja período de prueba	5	100%	11%	0	0%	0%	5	9%
Baja voluntaria	16	73%	36%	6	27%	75%	22	42%
Despido trabajador/a	12	92%	27%	1	8%	13%	13	25%
Extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción	9	100%	20%	0	0%	0%	9	17%
Fin contrato temporal	0	0%	0%	1	100%	13%	1	2%
Jubilación	2	100%	4%	0	0%	0%	2	4%
Total	**45**	**85%**	**100%**	**8**	**15%**	**100%**	**53**	**100%**



En cuanto a las bajas, las causas han sido diversas. En total se han registrado 53 salidas, de las cuales 45 corresponden a hombres y 8 a mujeres. El motivo más frecuente ha sido la baja voluntaria, con un total de 22 personas, seguida de los despidos, con 13 salidas.

Desde una perspectiva cuantitativa, la mayor parte de las bajas corresponden a hombres, en coherencia con su mayor representación en la plantilla.

Se recomienda realizar un análisis de las bajas voluntarias y la realización de entrevistas de salida, con el fin de identificar posibles áreas de mejora y seguir favoreciendo la fidelización del talento.

A continuación, se incluyen las **bajas temporales, permisos solicitados y motivos. Año 2025.**

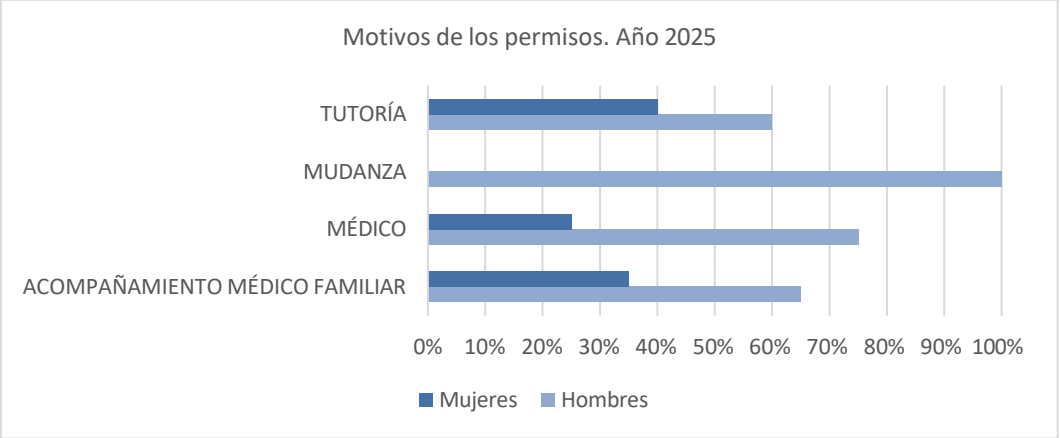
Bajas temporales. Año 2025								
Bajas. Motivos.	**Hombres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Mujeres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Total**	**TOTAL %**
Accidente laboral	3	100%	5%	0	0%	0%	3	4%
Enfermedad	40	83%	68%	8	17%	67%	48	68%
Enfermedad/Accidente laboral	5	83%	8%	1	17%	8%	6	8%
Enfermedad/Fallecimiento familiar	1	100%	2%	0	0%	0%	1	1%
Enfermedad/Falta injustificada	1	100%	2%	0	0%	0%	1	1%
Enfermedad/Paternidad	1	100%	2%	0	0%	0%	1	1%
Fallecimiento familiar	3	60%	5%	2	40%	17%	5	7%
Falta injustificada	1	100%	2%	0	0%	0%	1	1%
Maternidad/Lactancia	0	0%	0%	1	100%	8%	1	1%
Paternidad	3	100%	5%	0	0%	0%	3	4%
Paternidad/Fallecimiento familiar	1	100%	2%	0	0%	0%	1	1%
Total	59	83%	100%	12	17%	100%	71	100%



Durante el año 2025 se registraron un total de 71 bajas temporales, correspondiendo el 83% a hombres y el 17% a mujeres, en línea con la composición general de la plantilla.

La enfermedad fue el principal motivo de baja. El resto de las causas correspondieron a situaciones puntuales. En conjunto, no se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres en relación con los motivos de las bajas temporales.

Permisos. Año 2025								
Motivos de los permisos	**Hombres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Mujeres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Total**	**TOTAL %**
ACOMPAÑAMIENTO MÉDICO FAMILIAR	20	65%	48%	11	35%	58%	31	51%
MÉDICO	18	75%	43%	6	25%	32%	24	39%
MUDANZA	1	100%	2%	0	0%	0%	1	2%
TUTORÍA	3	60%	7%	2	40%	11%	5	8%
Total	**42**	**69%**	**100%**	**19**	**31%**	**100%**	**61**	**100%**



En relación con los permisos, durante el año 2025 un total de 61 personas trabajadoras hicieron uso de alguno de ellos, de las cuales 42 fueron hombres y 19 mujeres. Los permisos más utilizados fueron los de acompañamiento médico familiar, con 31 personas y asistencia médica, con 24 personas.

Desde una perspectiva cuantitativa, la mayor parte de las personas que han disfrutado de permisos son hombres, en coherencia con su mayor representación en la plantilla. Las mujeres se concentran especialmente en los permisos por acompañamiento médico familiar.

Por otra parte, los permisos por tutoría fueron disfrutados tanto por hombres como por mujeres, lo que refleja la implicación de ambos sexos en las responsabilidades familiares. En cuanto al permiso por mudanza, se registró un hombre.

La utilización de permisos por parte de mujeres y hombres pone de manifiesto una implicación de ambos sexos en la atención de necesidades personales y familiares, favoreciendo la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Según datos cualitativos aportados por RRHH:

- Los procesos de selección y contratación se inician como consecuencia de las necesidades de personal existentes en la empresa. Para la captación de candidaturas, la empresa utiliza principalmente la publicación de ofertas, convenios de colaboración con otras entidades, promociones internas y a través de formularios de la web.
- La solicitud de incorporación de nuevo personal o de creación de un nuevo puesto corresponde a la dirección o persona responsable del departamento afectado, en función de las necesidades detectadas. Del mismo modo, son estas personas quienes definen los perfiles profesionales requeridos para cada puesto.
- Las vacantes internas son gestionadas por la Dirección de Selección. La entrevista personal constituye la principal herramienta utilizada en los procesos de selección. En estos intervienen tanto la persona responsable del departamento en el que se integrará la persona seleccionada como la Dirección de Selección, correspondiendo a ambas la decisión final sobre la incorporación.
- Las características requeridas a las personas candidatas varían en función del puesto a cubrir.
- La empresa manifiesta que no existen barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres y hombres. No obstante, señala la existencia de determinados ámbitos con una distribución desigual por sexo. En concreto, los puestos de obra constituyen un ámbito tradicionalmente masculinizado, dado que no se presentan candidaturas de mujeres para desempeñar funciones de albañilería, gruistas, capataces, encargados/as o encofradores/as. Por su parte, la presencia femenina se concentra principalmente en la oficina central.
- La empresa cuenta con un manual de bienvenida:

ruesma

MANUAL DE BIENVENIDA

INDICE

1.- **PRESENTACION DE CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A.**

1.1 QUIENES SOMOS

1.2 NUESTROS VALORES

1.3 CODIGO DE CONDUCTA

2.- **CÓMO ESTAMOS ORGANIZADOS**

3.- **POLITICAS DE RR HH**

3.1 HERRAMIENTAS INFORMATICAS / TRATAMIENTO DE LA INFORMACION

3.2 PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

3.3 PLAN DE IGUALDAD

3.4 CONFIDENCIALIDAD

4.- **INFORMACION LABORAL DE INTERES**

4.1 CONVENIO COLECTIVO

4.2 NOMINA

4.3 VACACIONES

4.4 PROGRAMA DE RETRIBUCCION FLEXIBLE

4.5 NORMATIVA

- Disponen de un Guion de entrevista para Jefe/a de Obra – Residencial.

Guion de entrevista para Jefe de Obra – Residencial

1. Presentación inicial

- **Contexto del proyecto** — Tipo de promoción, volumen de obra, estándares de calidad.
- **Experiencia previa** — "Cuéntame tu experiencia en obras residenciales y qué tipologías has gestionado."

2. Experiencia técnica específica en residencial

- **Tipologías de vivienda** — "¿Qué diferencias encuentras entre gestionar unifamiliares, plurifamiliares o rehabilitación?"
- **Acabados y calidad** — "¿Cómo aseguras la calidad en acabados, que suelen ser críticos en residencial?"
- **Coordinación de gremios** — "¿Cómo gestionas la convivencia de las subcontratas como pladur, carpintería, instalaciones y pintura en fases finales?"
- **Relación con clientes finales** — "¿Has gestionado visitas de clientes o personalizaciones? ¿Cómo manejas expectativas?"

3. Planificación y control de obra

- **Planning detallado** — "¿Cómo estructuras el planning en obras residenciales, donde los remates son críticos?"
- **Control económico** — "¿Cómo controlas desviaciones en partidas sensibles como carpintería, cerámica o instalaciones?"
- **Gestión de suministros** — "¿Cómo gestionas materiales con largos plazos de entrega como cocinas, cerámicas o carpinterías exteriores?"

4. Seguridad y salud en residencial

- **Riesgos específicos** — "¿Qué riesgos consideras más relevantes en obras residenciales y cómo los controlas?"
- **Coordinación de seguridad** — "¿Cómo trabajas con el CSS en fases de estructura y en fases de acabados?"

5. Liderazgo y gestión de equipos

- **Gestión de subcontratas** — "¿Cómo evalúas el rendimiento de gremios en obra residencial?"
- **Resolución de conflictos** — "Cuéntame un conflicto típico entre subcontratas en fase de acabados y cómo lo resolviste."
- **Comunicación** — "¿Cómo coordinas oficina técnica, dirección facultativa y promotor en proyectos residenciales?"

6. Gestión documental y normativa

- **Control documental** — "¿Cómo gestionas documentación de calidad, ensayos, fichas técnicas y manuales de vivienda?"
- **Normativa aplicable** — "¿Qué normativa consideras más crítica en residencial (CTE, accesibilidad, eficiencia energética)?"

7. Resolución de problemas y toma de decisiones

- **Incidencias de obra** — "Cuéntame una incidencia típica en viviendas (humedades, replanteos, instalaciones) y cómo la solucionaste."
- **Plazos comprometidos** — "¿Qué haces cuando la entrega de viviendas está cerca y hay retrasos en acabados?"

8. Motivación y encaje

- **Motivación** — "¿Qué te atrae de trabajar en proyectos residenciales?"
- **Expectativas** — "¿Qué esperas del equipo y de la empresa?"

9. Cierre

- **Preguntas del candidato**
- **Siguientes pasos**

Las descripciones de puestos de trabajo facilitadas por la empresa, en términos generales, presentan un enfoque bastante estructurado. Se adjuntan dos descripciones de puestos de trabajo:

ruesma

DESCRIPCIÓN PUESTO TRABAJO

Código:	DP/RADM
Código interno:	1431
Fecha:	06/05/2024

1. CARGO	**RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN**
2. DEPENDENCIA	**DIRECTOR/A DE CONTROL DE COSTES Y ADMINISTRACIÓN**
3. AREA	**SERVICIOS TRANSVERSALES**

4. RESPONSABILIDADES, DESCRIPCIÓN DE TAREAS

Responsabilidades: Responsable de la gestión de albaranes y facturas a proveedores. Control y supervisión de su equipo. También valora el rendimiento del departamento de administración y ofrece asesoramiento y orientación para garantizar la máxima eficiencia.

Descripción de Tareas

- Gestión de albaranes y facturas
- Realización de contratos con proveedores
- Control de costes
- Apoyo al jefe de obra
- Control y verificación de la documentación de proveedores
- Partes de trabajo

4. REQUISITOS DEL PUESTO DE TRABAJO

Certificaciones académicas

- Licenciatura o Grado

Formación adicional

- Formación en Prevención de Riesgos Laborales (TSPRL)
- Formación en Calidad y Medioambiente
- Formación en Sistemas de Control de Costes

Idiomas – Software

- Idiomas: Se valora, pero no es imprescindible
- Software: Microsoft Office, Sigrid, Presto, Sicondoc, Nalanda

Experiencia Profesional

- Cinco años personal titulado
- 15 años personal sin titulación

Competencias

Planificación y organización. Trabajo en equipo. Responsabilidad y compromiso. Iniciativa y capacidad resolutiva. Autocontrol y comunicación oral y escrita. Historial de confiabilidad y formalidad. Liderazgo. Polivalencia. Apoyo a la organización. Gestión de incidencias.

ruesma **DESCRIPCIÓN PUESTO TRABAJO**

Código:	DP/ENCO
Código interno:	2302
Fecha:	06/05/2024

1. CARGO	**ENCARGADO/A DE OBRA**
2. DEPENDENCIA	**JEFE/A DE OBRA**
3. AREA	**PRODUCCIÓN**

4. RESPONSABILIDADES, DESCRIPCIÓN DE TAREAS

Responsabilidades: Planificar y estructurar el proceso y la mecánica de los trabajos de la obra. Organizar los espacios de trabajo, de maniobra, almacenamiento, carga y descarga. Controlar y supervisar la ejecución de obra.

Descripción de Tareas:

- Análisis de proyectos y planificación de replanteos
- Elaborar calendarios y supervisar la asistencia de la plantilla
- Asignar las responsabilidades generales y diarias
- Garantizar que se cumplan todas las medidas de seguridad y estándares de calidad
- Comprobar el correcto uso de maquinaria y equipos
- Control de gastos y asegurarse que se ajusten al presupuesto
- Informar del progreso de ejecución de la obra a Jefe/a de Obra
- Aplicar las políticas y procedimientos de Calidad y Medioambiente
- Aplicar el PSS

4. REQUISITOS DEL PUESTO DE TRABAJO

Certificaciones académicas:

Se valora, pero no es imprescindible

- Arquitectura Técnica
- Ingeniería Civil
- FPII Grado Medio Técnico/a construcción
- Sin titulación, 5 años de experiencia en puesto similar
- Sin titulación, 10 años de experiencia como Capataz

Formación adicional

- Formación en Prevención de Riesgos Laborales (TSPRL)
- Formación en Calidad y Medioambiente
- Conocimientos básicos en BREEAM, BIM, LEED Y LEAM
- Conocimientos básicos de Autocad

Idiomas – Software

- Idiomas: Se valora, pero no es imprescindible
- Software: Microsoft Office, control operativo de obra y control de presencia

Experiencia Profesional

- Cinco años
- 6 años como destajista autónomo en la construcción

Competencias

Autocontrol. Capacidad resolutiva. Capacidad de mando. Orientación a resultados. Toma de decisiones. Iniciativa y autonomía. Trabajo en equipo. Responsabilidad y compromiso. Comunicación. Planificación y Organización.

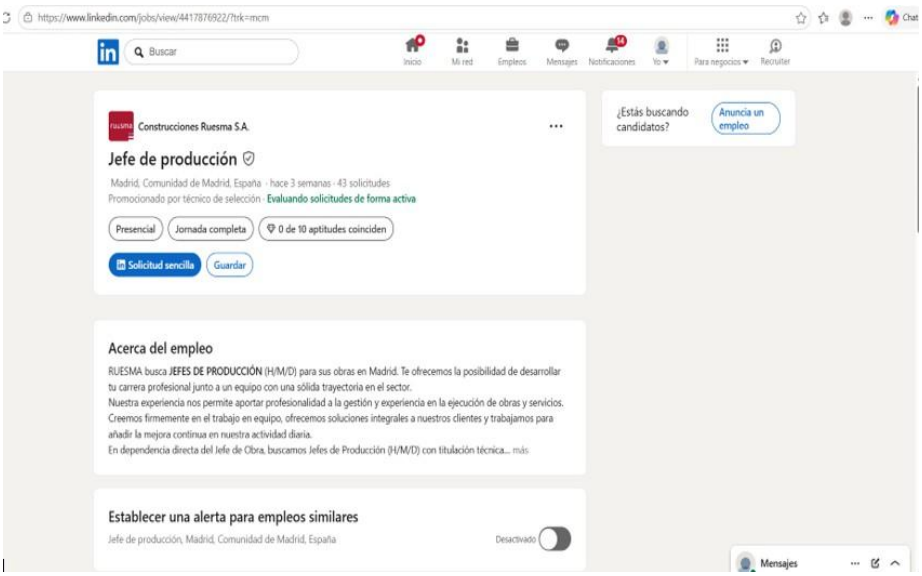
- Dentro del apartado de su web “TRABAJA CON NOSOTROS”, se incorporan las ofertas de empleo disponibles:



Las ofertas de empleo utilizan un lenguaje inclusivo en el título del puesto, empleándose el desdoblamiento, como, por ejemplo, «Administrativos/as». No obstante, también se identifican expresiones como «*Trabaja con nosotros*», susceptibles de ser sustituidas por fórmulas más inclusivas y neutras, como «Únete a nuestro equipo», con el fin de reforzar la utilización de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones vinculadas a los procesos de selección.



La imagen que se muestra a continuación corresponde a una oferta de empleo publicada en LinkedIn para el puesto de “Jefe de Producción”, en la que se incorpora la fórmula "(H/M/D)", indicando que la oferta está abierta a todas las personas, con independencia de su sexo o identidad. No obstante, se recomienda la utilización de denominaciones más inclusivas y neutras, como "Jefe/a de Producción" o "Responsable de Producción", con el fin de reforzar la imagen de igualdad y diversidad de la organización.



3. FORMACIÓN

Esta materia trata de recabar información desagregada por sexo, en torno al número de personas que se han formado por departamento, en los últimos años, haciendo constar los contenidos de las distintas formaciones recibidas, los horarios, los permisos otorgados para la concurrencia de exámenes y medidas adoptadas, etc.

Este eje, está interrelacionado con la conciliación de la vida laboral y personal y con la promoción. Es necesario, que se dé acceso a la formación, tanto a hombres como a mujeres y, que los contenidos, su gestión e impartición, respeten el principio de igualdad, realizándose un seguimiento, tras cada acción formativa, analizando de forma pormenorizada, las valoraciones de las personas asistentes, así como su aplicabilidad en el puesto que se desempeñe.

Propósito de este eje: garantizar la igualdad de oportunidades en la formación.

El hecho de realizar acciones formativas dirigidas a la plantilla es fundamental, tanto por el beneficio que conlleva para la empresa, -por los aprendizajes y el desarrollo de competencias en la empresa-, como por la satisfacción personal, de poder crecer profesionalmente, dentro de la compañía.

Durante el período analizado, la empresa ha desarrollado diversas acciones formativas dirigidas a la

plantilla, tanto de carácter técnico como transversal. Con objeto de analizar el acceso a la formación desde la perspectiva de género, se han examinado las acciones realizadas, las horas de formación impartidas y la participación de mujeres y hombres.

Participación en las acciones formativas por sexo, nº de personas formadas y horas de formación recibidas:

Sexo	Nº de participaciones en acciones formativas	Nº de personas formadas	Horas de formación recibidas
Mujeres	22	18	1.125
Hombres	72	55	2.367
Total	**94**	**73**	**3.492**

Acción formativa	Participaciones Hombres
Montador de Andamios de Torre Móvil	20
Nivel Básico de Prevención en Construcción	7
Excel 365	6
Primeros Auxilios con DESA	8
Extinción de Incendios y Emergencias	5
Primeros Auxilios. Formación Transversal	3
Primeros Auxilios con Manejo de DESA	3
Trabajos en Altura	4
DESA en la Oficina	2
Operador Vehículos y Maquinaria Movimiento de Tierras	3
Operador Plataformas Elevadoras	2
Inglés B2	2
Curso Especialización Jurídica y Pericial PRL	1
Power BI Desktop	1
Presto Nivel Básico	1
Máster Universitario PRL	1
Máster BIM Manager + IA	1
Revit Arquitectura Básico	1
Revit Arquitectura Intermedio	1
Operador Aparatos Elevadores	1
Operador Manipulador Telescópico	1
Prevención Riesgos Sector Oficinas	1
Total	**72**

Acción formativa	Participaciones de mujeres
DESA en la Oficina	5
Excel 365	4
Extinción de Incendios y Emergencias	3
Curso Especialización Jurídica y Pericial PRL	2
Nivel Básico de Prevención en Construcción	2
Inglés B2+	1
Inglés C1	1
Primeros Auxilios con DESA	1
Operador de Plataformas Elevadoras	1
Máster Internacional en Cálculo y Modelado BIM de Instalaciones	1
Total participaciones	**22**

Durante el período analizado se han registrado un total de 94 participaciones en acciones formativas, correspondiendo 72 participaciones a hombres (76,6%) y 22 a mujeres (23,4%). Asimismo, un total de 73 personas han recibido formación, de las cuales 55 son hombres y 18 mujeres.

En cuanto al volumen de formación impartida, se han realizado un total de 3.492 horas, de las cuales 2.367 horas (67,8%) corresponden a hombres y 1.125 horas (32,2%) a mujeres.

Del análisis de las acciones formativas desarrolladas se observa una mayor presencia masculina en aquellas vinculadas a la construcción, trabajos en altura, manejo de maquinaria, montaje de andamios y determinadas especialidades técnicas, mientras que las mujeres presentan una mayor participación en acciones relacionadas con la especialización profesional, determinadas competencias transversales y formación técnica específica.

Asimismo, se aprecia una participación de ambos sexos en acciones como Excel 365, formación en prevención de riesgos laborales, extinción de incendios o DESA en la oficina.

Las diferencias observadas en la participación por tipo de formación parecen guardar relación con la distribución ocupacional existente en la empresa y con la presencia mayoritaria de hombres en determinados puestos y áreas de actividad.

En términos generales, la empresa favorece el acceso a la formación de la plantilla, contribuyendo al desarrollo profesional y a la adquisición de competencias en mujeres y hombres.

Distribución de la plantilla por nivel de formación

Conocer el nivel de formación de la plantilla, es fundamental para poder facilitar su acceso a posibles promociones horizontales o verticales. Es un aspecto clave, que favorecerá la gestión eficiente del talento en la empresa.

La plantilla cuenta con los siguientes niveles de estudios:

Estudios de la plantilla. Año 2025								
Nivel de estudios de la plantilla	**Hombres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Mujeres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Total**	**TOTAL %**
Estudios primarios	119	99,2%	51,5%	1	0,8%	2,1%	120	43%
Bachillerato	5	83,3%	2,2%	1	16,7%	2,1%	6	2,2%
Formación Profesional	10	43,5%	4,3%	13	56,5%	27,1%	23	8,2%
Diplomatura	79	72,5%	34,2%	30	27,5%	62,5%	109	39,1%
Licenciatura / Grado	16	88,9%	6,9%	2	11,1%	4,2%	18	6,5%
Posgrado / Máster	2	66,7%	0,9%	1	33,3%	2,1%	3	1,1%
Total general	**231**	**82,8%**	**100%**	**48**	**17,2%**	**100,0%**	**279**	**100%**

La plantilla presenta una diversidad de niveles formativos, con presencia de mujeres y hombres en todas las categorías educativas. Los estudios primarios y las diplomaturas concentran la mayor parte de la plantilla.

Se observa una mayor presencia masculina en la mayoría de los niveles formativos, en consonancia con la composición general de la plantilla, mientras que las mujeres se encuentran representadas en todos los niveles educativos, destacando especialmente en las titulaciones universitarias de grado. En concreto, el 68,8% de las mujeres cuenta con estudios superiores (Diplomatura, Licenciatura/Grado y Posgrado/Máster), lo que pone de manifiesto la existencia de perfiles altamente cualificados entre las trabajadoras de la organización.

La diversidad de perfiles académicos existentes constituye un elemento positivo para la organización y proporciona una base adecuada para seguir favoreciendo el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción del talento.

Datos de la plantilla por nivel de estudios y puestos de trabajo

Nivel de estudios y puestos de trabajo	Hombre	% HOR.	% VERT	Mujer	% HOR.	% VERT	Total general
BACHILLER							
JEFE/A DE OBRA	2	100%	0,87%		0,00%	0,00%	2
JEFE/A DE PRODUCCION	3	75%	1,30%	1	25,00%	2,08%	4
DIPLOMATURA							
AYTE. COORDINACION PROYECTOS	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
DELEGADO ANDALUCIA	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
DELINEANTE DE 1ª	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
DIRECTOR/A DPTO ESTUDIOS		0%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1
DIRECTOR/A DPTO. COMPRAS	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
DIRECTOR/A EXPANSION	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
DIRECTOR/A FINANCIERO	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
DIRECTOR/A PRODUCCION	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
DIRECTOR/A RR HH		0%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1
DIRECTOR/A TECNICO	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
GESTOR/A POSVENTA		0%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1
JEFE/A CONTABILIDAD		0%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1
JEFE/A DE COMPRAS	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
JEFE/A DE GRUPO	7	100%	3,03%		0,00%	0,00%	7
JEFE/A DE OBRA	26	87%	11,26%	4	13,33%	8,33%	30
JEFE/A DE PRODUCCION	18	78%	7,79%	5	21,74%	10,42%	23
JEFE/A DE PRODUCCION BIM		0%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1
JEFE/A ESTUDIOS INSTALACIONES	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
JEFE/A PRODUCCION INSTALACIONES	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
OFIC. ADMTVO/A. 1ª	2	50%	0,87%	2	50,00%	4,17%	4
OFIC. ADMTVO/A. 2ª	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
RESPONSABLE CALIDAD MA		0%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1
RESPONSABLE COMPRA INSTALACIONES	1	50%	0,43%	1	50,00%	2,08%	2
SECRETARIO/A DIRECCION		0%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1
TCNO/A PREVENCION RL	5	42%	2,16%	7	58,33%	14,58%	12
TECNICO/A COMPRAS	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
TECNICO/A CONTROL COSTES		0%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1
TÉCNICO/A DE ESTUDIOS	3	75%	1,30%	1	25,00%	2,08%	4
TECNICO/A ESTUDIOS INSTALACIONES	2	100%	0,87%		0,00%	0,00%	2
TECNICO/A INSTALACIONES		0%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1
TECNICO/A OBRA		0%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1
TECNICO/A POSVENTA	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
TNCO./A. ORGANIZACION SEGUNDA	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
ESTUDIOS PRIMARIOS							
CAPATAZ	26	100%	11,26%		0,00%	0,00%	26
ENCARGADO/A OBRA	32	100%	13,85%		0,00%	0,00%	32

GRUISTA GRUA TORRE	38	100%	16,45%		0,00%	0,00%	38
LIMPIADOR/A		0%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1
OFIC. 1ª ALBAÑIL	18	100%	7,79%			0,00%	18
OFIC. 1ª ENCOFRADOR	4	100%	1,73%		0,00%	0,00%	4
OFIC. 2ª ALBAÑIL	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
FP							
AUX. ADMO./A.	2	67%	0,87%	1	33,33%	2,08%	3
DISEÑADOR/A GRAFICO	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1	50%	0,43%	1	50,00%	2,08%	2
OFIC. 1ª ADMINISTRATIVO/A		0%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1
OFIC. ADMTVO/A. 1ª	5	38%	2,16%	8	61,54%	16,67%	13
RECEPCIONISTA		0%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1
RESPONSABLE TESORERIA		0%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1
TECNICO/A DE COMPRAS	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
LICENCIATURA/GRADO							
ABOGADO/A	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
CEO	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
DIRECTOR/A DPTOS COSTES Y ADMON	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
DIRECTOR/A GENERAL	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
DIRECTOR/A PROMOCIONES	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
DIRECTOR/A SELECCION Y AUDITORIA	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
DIRECTOR/A TRANSFORMACION DIGITAL	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
INGENIERO/A CIVIL ESTRUCTURAS	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
JEFE/A DE GRUPO	2	100%	0,87%		0,00%	0,00%	2
JEFE/A DE OBRA	3	100%	1,30%		0,00%	0,00%	3
JEFE/A ESTUDIOS OBRA CIVIL		0%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1
OFIC. ADMTVO/A. 1ª	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
PROJECT MANAGER		0%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1
RESPONSABLE EJECUCION INSTALACIONES	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
TCNO/A PREVENCION RL	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
POSGRADO/MÁSTER							
TCNO/A PREVENCION RL	1	100%	0,43%		0,00%	0,00%	1
TECNICO/A ESTUDIOS INSTALACIONES	1	50%	0,43%	1	50,00%	2,08%	2
Total general	**231**	**83%**	**100,00%**	**48**	**17,20%**	**100,00%**	**279**

Considerando, los niveles educativos de las mujeres y de los hombres, se percibe, en general, una alineación entre la formación y los puestos de trabajo, establecidos para cada persona. Existe, por tanto, un equilibrio, entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo, en los que se ubican las personas de la compañía.

Según información cualitativa aportada por RRHH:

- La empresa dispone de un Plan de Formación.
- Las acciones formativas se desarrollan tanto de forma generalizada para determinados departamentos, con motivo de la implantación de nuevas metodologías o por interés para las personas trabajadoras, como de manera individualizada, a propuesta de la Dirección o responsables de departamento, cuando se detectan necesidades específicas de mejora. Del mismo modo, las propias personas trabajadoras pueden solicitar formación cuando la consideran relevante para su desempeño o tienen interés en una materia concreta.
- En el caso del personal de obra, las necesidades formativas son determinadas principalmente por la responsable de Prevención de Riesgos Laborales, siendo este colectivo el que concentra un mayor volumen de formación.
- La empresa señala que la participación de las mujeres en las acciones formativas es inferior a la de los hombres, circunstancia que atribuye a la mayor presencia masculina en la plantilla y, en particular, en los puestos de obra, donde se concentra una parte importante de la formación. Asimismo, indica que, salvo en determinados perfiles medios y altos, el interés por la formación es reducido en los puestos administrativos.
- Las ofertas de formación se difunden por correo electrónico y de manera verbal. La selección de las personas participantes se realiza atendiendo prioritariamente a las necesidades formativas asociadas al puesto de trabajo. Con carácter general, la formación es voluntaria, salvo aquella obligatoria para el personal de obra.
- Los cursos pueden impartirse en el lugar de trabajo, fuera de este, en modalidad on-line y dentro de la jornada laboral. De acuerdo con la normativa interna de la empresa, la formación no se realiza fuera del horario laboral, salvo en el caso de puestos directivos.
- La empresa manifiesta que cualquier persona trabajadora puede solicitar su participación en las acciones formativas incluidas en el Plan de Formación.
- Por último, se ha impartido formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla, bajo el título «Sensibilización sobre la igualdad de género».
- No se ha impartido formación específica dirigida exclusivamente a mujeres.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En términos generales, las mujeres tienen dificultades a la hora de promocionar debido a varias causas, una de ellas, por los estereotipos de género fuertemente arraigados en nuestra sociedad, unidos a la sobrecarga de trabajo que experimentan la mayoría de las mujeres, al recaer en ellas, gran parte de las responsabilidades domésticas. A todo ello, suman los sesgos inconscientes de género, con los que cuentan las personas que realizan los procesos selectivos o de promoción.

Estos factores, están muy relacionados con el techo de cristal, metáfora que alude a la imposibilidad de muchas mujeres, de alcanzar puestos de gran relevancia, dentro de las organizaciones. Ese techo de cristal está formado por una serie de creencias infundadas y estereotipos que no se perciben porque no son tangibles, pero que están ahí, obstaculizando el acceso de las mujeres, a esos puestos de responsabilidad.

Objetivo de este eje: favorecer o propiciar el acceso de las mujeres a los niveles de mayor relevancia o responsabilidad dentro de las organizaciones.

Se indican a continuación las promociones llevadas a cabo en el año 2025:

SEXO	PUESTO ORIGEN	PUESTO DESTINO	CAUSAS
HOMBRE	OFICIAL 1ª ALBAÑIL	CAPATAZ	Méritos/resultados obtenidos
HOMBRE	JEFE/A GRUPO	DELEGADO/A ANDALUCIA	Méritos/resultados obtenidos
HOMBRE	OFICIAL 1ª GRUISTA	CAPATAZ	Méritos/resultados obtenidos
HOMBRE	OFICIAL 1ª GRUISTA	CAPATAZ	Méritos/resultados obtenidos
HOMBRE	JEFE/A OBRA	JEFE/A GRUPO	Méritos/resultados obtenidos
HOMBRE	JEFE/A OBRA	JEFE/A GRUPO	Méritos/resultados obtenidos
HOMBRE	JEFE/A GRUPO	DELEGADO/A MADRID	Méritos/resultados obtenidos

Durante el año 2025 se registraron siete promociones internas, todas ellas correspondientes a hombres. Las promociones afectaron a distintos niveles y puestos de responsabilidad y, según la información facilitada por la empresa, estuvieron motivadas por los méritos y resultados obtenidos.

Según información cualitativa, extraída de RRHH:

- La promoción interna en la empresa se fundamenta principalmente en criterios relacionados con la formación requerida para el puesto, la trayectoria profesional y la antigüedad de las personas trabajadoras.
- La organización dispone de un sistema de evaluación del desempeño con carácter semestral. Se adjunta, el modelo de evaluación del desempeño utilizado por la empresa para el personal administrativo. Este instrumento permite valorar, de forma estructurada y objetiva, distintos aspectos relacionados con las competencias técnicas, organizativas y profesionales, contribuyendo al desarrollo y seguimiento del desempeño de las personas trabajadoras:

INFORME DE EVALUACION DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

PERSONA EVALUADA		EVALUADO POR	
NOMBRE Y APELLIDOS		NOMBRE Y APELLIDOS	
CATEGORIA		CATEGORIA	
CENTRO		CENTRO	
DEPARATAMENTO/DIRECCION		FIRMA	
PUESTO			
CATEGORIA			
FECHA DE ALTA			
PERSONAS A SU CARGO S/N			
TIPO CONTRATO LABORAL			

JEFE DEPARTAMENTO		AREA	
NOMBRE Y APELLIDOS		NOMBRE Y APELLIDOS	
FIRMA		FIRMA	

DIFICULTAD DEL TRABAJO		DIFICULTAD CON INTERLOCUTORES	
	BREVE COMENTARIO EXPLICATIVO		BREVE COMENTARIO EXPLICATIVO
DIFICIL		DIFICIL	
MODERADO		MODERADO	
FACIL		FACIL	

EVALUACION		DESEMPEÑO EN EL PUESTO	
	BREVE COMENTARIO EXPLICATIVO		BREVE COMENTARIO EXPLICATIVO
ANUAL		SOBRESALIENTE	
PARCIAL ANUAL		SUPERIOR A LA MEDIA	
TIEMPO PARCIAL ANUAL		NORMAL	
		NECESITA MEJORAR	

COMENTARIOS (OBSERVACION / DESEMPEÑO)

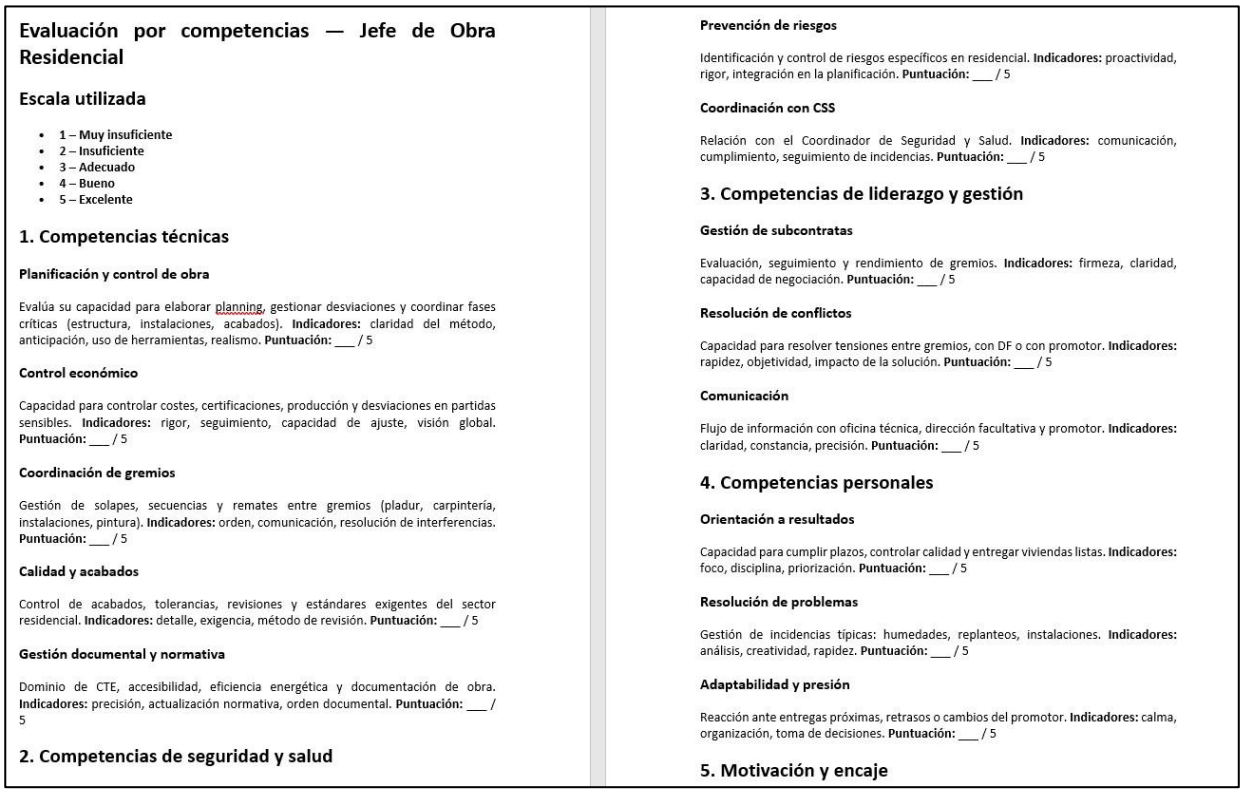
POTENCIAL	
DIRECCION	
GESTION	
ADMINISTRATIVO	
PERSONAL	

N/A	CAPACIDAD TECNICA	SOBRESALIENTE	SUPERIOR A LA MEDIA	NORMAL	NECESITA MEJORAR	N/A
	CONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS TÉCNICOS/ADMNISTRATIVOS/OTROS					
	CONOCIMIENTO ECONOMICO					
	CONOCIMIENTO PROCESO DE FACTURAS/SOLICITUD DE OFERAS/OTROS (especificar)					
	CAPACIDAD PARA ENCONTRAR DEFICIENCIAS ADMINISTRATIVAS/TÉCNICAS					
	CAPACIDAD PARA IDENTIFICAR PROBLEMAS					
	HABILIDAD PARA ANALIZAR PROBLEMAS, DESARROLLAR CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS					
	CAPACIDAD PARA DESARROLLAR SOLUCIONES					
	PARTICIPACIÓN EFECTIVA EN PROCESO 1 - DEFINIR					
	PARTICIPACION EFECTIVA EN PROCESO 2 - DEFINIR					
	CONOCIMIENTO DE METODOS CONTABLES/ TECNICOS/ADMINISTRATIVOS					
	CAPACIDAD DE DIRECCION					
	CAPACIDAD DE PLANIFICACION					
	CAPACIDAD DE PREPARAR INFORMES					
	CAPACIDAD DE TRANSMISION DE PROBLEMAS					
	CAPACIDAD DE EXPOSICIÓN DE SOLUCIONES					

N/A	ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN	SOBRESALIENTE	SUPERIOR A LA MEDIA	NORMAL	NECESITA MEJORAR	N/A
	APROVECHAMIENTO DE LA FORMACION EN EL TRABAJO					
	INICIATIVAS DE AUTOFORMACION					
	CAPACIDAD DE COMPAGINACION FORMACIÓN/TRABAJO DIARIO					
	CAPACIDAD DE FORMACIÓN DE PERSONAL PROPIO					

N/A	ADMINISTRACION DE TRABAJOS	SOBRESALIENTE	SUPERIOR A LA MEDIA	NORMAL	NECESITA MEJORAR	N/A
	EFECTIVIDAD EN LA PROGRAMACION DEL TRABAJO PROPIO					
	EFECTIVIDAD EN EL SEGUIMIENTO Y CUMPLIMINETO DEL PROGRAMA DE TRABAJO -PLANIFICACIÓN					
	CAPACIDAD PARA REALIZAR PLANIFICACION DEL TRABAJO ASIGNADO					
	CAPACIDAD DE ADMINISTRAR PROYECTOS/OBRAS/PROCESOS/ESTUDIOS/OTROS (especificar) PEQUEÑOS					
	IDEM MEDIANOS					
	IDEM GRANDES					
	CAPACIDAD PARA MANEJAR PROBLEMAS DE HORARIOS					
	CAPACIDAD PARA GESTIONAR CERTIFICACIONES/FACTURAS/ALBARANES/RETENCIONES/COMPRAS/ESTUDIOS/OBRAS/OTROS (especificar)					
	CAPACIDAD PARA ADMININSTRAR/REALIZAR PROCESO ADMINISTRATIVO/TÉCNICO					
	CAPACIDAD PARA ADMINISTRAR/REALIZAR AMPLIACIONES/MODIFICACIONES DEL TRABAJO					
	CAPACIDAD PARA SUPERVISAR/REALIZAR VARIOS TRABAJOS					
	CAPACIDAD DE REPORTE					
	CAPACIDAD DE NEGOCIACION					

- Las decisiones en materia de promoción son adoptadas por Managers y la Dirección de selección, comunicándose las vacantes a través de cada Jefe/a de Departamento.
- La empresa facilita el acceso a formación vinculada al desarrollo profesional, abierta a las personas trabajadoras que la soliciten.
- Hasta la fecha, el procedimiento actual de promoción no permite la autocandidatura.
- Aunque no existen planes de carrera formalmente establecidos, la valoración del personal promocionado se realiza teniendo en cuenta su evolución profesional dentro de la organización. Asimismo, la empresa ha implantado medidas de flexibilidad, como el teletrabajo y la distribución irregular de la jornada, con el objetivo de favorecer la conciliación y el desarrollo profesional.
- La empresa dispone de un sistema de evaluación por competencias que permite valorar de forma objetiva los conocimientos, habilidades y capacidades requeridos para el desempeño de cada puesto, favoreciendo el desarrollo profesional y la mejora continua:



Evaluación por competencias — Jefe de Obra Residencial

Escala utilizada

- **1 – Muy insuficiente**
- **2 – Insuficiente**
- **3 – Adecuado**
- **4 – Bueno**
- **5 – Excelente**

1. Competencias técnicas

Planificación y control de obra

Evalúa su capacidad para elaborar planning, gestionar desviaciones y coordinar fases críticas (estructura, instalaciones, acabados). **Indicadores:** claridad del método, anticipación, uso de herramientas, realismo. **Puntuación:** ___ / 5

Control económico

Capacidad para controlar costes, certificaciones, producción y desviaciones en partidas sensibles. **Indicadores:** rigor, seguimiento, capacidad de ajuste, visión global. **Puntuación:** ___ / 5

Coordinación de gremios

Gestión de solapes, secuencias y remates entre gremios (pladur, carpintería, instalaciones, pintura). **Indicadores:** orden, comunicación, resolución de interferencias. **Puntuación:** ___ / 5

Calidad y acabados

Control de acabados, tolerancias, revisiones y estándares exigentes del sector residencial. **Indicadores:** detalle, exigencia, método de revisión. **Puntuación:** ___ / 5

Gestión documental y normativa

Dominio de CTE, accesibilidad, eficiencia energética y documentación de obra. **Indicadores:** precisión, actualización normativa, orden documental. **Puntuación:** ___ / 5

2. Competencias de seguridad y salud

Prevención de riesgos

Identificación y control de riesgos específicos en residencial. **Indicadores:** proactividad, rigor, integración en la planificación. **Puntuación:** ___ / 5

Coordinación con CSS

Relación con el Coordinador de Seguridad y Salud. **Indicadores:** comunicación, cumplimiento, seguimiento de incidencias. **Puntuación:** ___ / 5

3. Competencias de liderazgo y gestión

Gestión de subcontratas

Evaluación, seguimiento y rendimiento de gremios. **Indicadores:** firmeza, claridad, capacidad de negociación. **Puntuación:** ___ / 5

Resolución de conflictos

Capacidad para resolver tensiones entre gremios, con DF o con promotor. **Indicadores:** rapidez, objetividad, impacto de la solución. **Puntuación:** ___ / 5

Comunicación

Flujo de información con oficina técnica, dirección facultativa y promotor. **Indicadores:** claridad, constancia, precisión. **Puntuación:** ___ / 5

4. Competencias personales

Orientación a resultados

Capacidad para cumplir plazos, controlar calidad y entregar viviendas listas. **Indicadores:** foco, disciplina, priorización. **Puntuación:** ___ / 5

Resolución de problemas

Gestión de incidencias típicas: humedades, replanteos, instalaciones. **Indicadores:** análisis, creatividad, rapidez. **Puntuación:** ___ / 5

Adaptabilidad y presión

Reacción ante entregas próximas, retrasos o cambios del promotor. **Indicadores:** calma, organización, toma de decisiones. **Puntuación:** ___ / 5

5. Motivación y encaje

5. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL

En este eje, se analiza la estabilidad laboral de mujeres y hombres. Para ello, es necesario recabar información cualitativa y cuantitativa, sobre las condiciones de trabajo de toda la plantilla. Se analizan los tipos de contrato, turnos de trabajo y las jornadas realizadas por las personas.

Objetivo: llevar a cabo un análisis de las condiciones laborales de las personas que componen la plantilla.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Plantilla por tipo de contrato. Año 2025								
Tipo contrato	**Hombres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Mujeres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Total**	**TOTAL %**
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	229	83,88%	99,13%	44	16,12%	91,67%	273	97,85%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	2	40,00%	0,87%	3	60,00%	6,25%	5	1,79%
TEMPORAL TIEMPO COMPLETO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,08%	1	0,36%
Total general	231	82,80%	100,00%	48	17,20%	100,00%	279	100,00%

- En el año 2025, la práctica totalidad de la plantilla, concretamente el 99,64%, disponía de contrato indefinido. La totalidad de los hombres (100%) y el 97,92% de las mujeres mantenían una relación laboral de carácter indefinido.
- El contrato indefinido a tiempo completo era la modalidad predominante, con un 99,13% de los hombres y un 91,67% de las mujeres. El contrato indefinido a tiempo parcial presentaba una mayor incidencia entre las mujeres (6,25%) que entre los hombres (0,87%). Asimismo, únicamente se registró una mujer con contrato temporal a tiempo completo.

Estos datos ponen de manifiesto el compromiso de RUESMA con la estabilidad en el empleo y la promoción de unas condiciones laborales de calidad.

Tipo de jornada	Horario	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total
Continua 35 horas/semana	**08:00 - 15:00**	**6**	**0**	**6**
Continua 33 horas/semana	**L-X 08:00 a 14:45 V 08:00 - 14:00**	**1**	**0**	**1**
Continua 30 horas/semana	**08:00 - 14:00**	**1**	**1**	**2**
Continua 25 horas/semana	**07:00 - 12:00**	**1**	**0**	**1**
Continua 24 horas/semana	**L-X 09:00 a 14:00 V 09:00 - 13:00**	**0**	**1**	**1**
Partida Oficina Flexible (1 hora entrada/salida)	**L - J 08:00 - 14:00 / 15:00 - 18:00 V 08:00 - 14:30**	**18**	**33**	**51**

Partida obra	**L - J 08:00 - 14:00 / 15:00 - 18:00 V 08:00 - 14:30**	**20**	**197**	**217**
Total		**47**	**232**	**279**

Se adjunta en el apartado "otros" del Regcon la auditoría salarial completa.

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

En este punto, se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal familiar y laboral.

Es necesario que las empresas, ofrezcan mecanismos que faciliten esta integración, y que estén alineados con las necesidades concretas de cada persona. También se recomienda por los beneficios que conlleva para la sociedad, fomentar la corresponsabilidad.

Normalmente, son las mujeres, las que más tiempo dedican a las tareas domésticas y de cuidados, aspecto que está muy entroncado con el hecho de que las mujeres tengan una menor participación o su trayectoria en el mercado laboral.

Datos de la plantilla con relación al número de hijos/as

En cuanto a los datos de la plantilla en relación con el número de hijos/as, son los siguientes:

- 88 hombres y 18 mujeres no han tenido hijos/as.
- 55 hombres y 14 mujeres, han tenido un hijo/a.
- 71 hombres y 16 mujeres, han tenido dos hijos/as.
- 14 hombres, han tenido tres hijos/as.
- Por último, 3 hombres han tenido cuatro hijos/as.

Un total de 89 hombres y 25 mujeres, tienen hijos/as menores de 18 años.

Nadie ha causado baja por excedencia.

El hecho de analizar si las personas que trabajan en la compañía han tenido hijos/as, puede ser indicio de que la Empresa, favorece la conciliación familiar y profesional. Al relacionar estos datos con la antigüedad, se percibe que el 52% de las mujeres y el 27% de los hombres llevan trabajando más de 6 años en la compañía, por lo que durante el transcurso de los años la Empresa ha podido facilitar que estas personas, hayan podido compaginar su faceta de madres y padres, con su labor profesional dentro de **RUESMA**.

Responsabilidades familiares por cuidado de personas dependientes o con discapacidad

En **RUESMA** no existen personas que tengan responsabilidades familiares por cuidado de personas dependientes o con discapacidad.

Según los datos cualitativos aportados por RRHH:

- **RUESMA** dispone de jornadas reducidas, jornada coincidente con el horario escolar y trabajo a tiempo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial). Son las mujeres quienes hacen un mayor uso de estas medidas.
- Asimismo, la organización considera que, salvo excepciones y especialmente en perfiles medios y altos, las mujeres priorizan su vida personal frente a la profesional.
- Del mismo modo, la empresa señala que las mujeres son quienes hacen un mayor uso de los permisos existentes, atribuyendo esta circunstancia a las mismas razones anteriormente expuestas.
- La empresa considera que el hecho de solicitar una reducción de jornada no puede afectar a la situación profesional de las personas trabajadoras dentro de la compañía.
- La organización indica que, sin lugar a dudas, prima la orientación a resultados frente al tiempo de presencia en la empresa.
- En relación con la realización de reuniones, se programan en función de la disponibilidad horaria de las personas que vayan a participar en ellas.
- La empresa informa de que se produce la desconexión digital y que dispone de un protocolo específico en esta materia.
- La plantilla dispone de un canal de comunicación con la empresa para plantear solicitudes relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo las

adaptaciones de jornada y otras necesidades derivadas del ejercicio de los derechos de corresponsabilidad. Las solicitudes se presentan al Departamento de Recursos Humanos y/o a la persona responsable correspondiente, siendo analizadas y tramitadas conforme a la normativa vigente y a las políticas internas de la empresa.

- Asimismo, con objeto de elaborar el diagnóstico del presente Plan de Igualdad, se han recabado y analizado los datos correspondientes al ejercicio 2025. De dicho análisis se desprende que 11 personas hicieron uso de medidas de adaptación o reducción de jornada, de las cuales 9 fueron mujeres y 2 hombres. En concreto, seis mujeres realizaron una jornada de 35 horas semanales por cuidado de menor (hijo/a); dos hombres realizaron jornadas de 25 y 30 horas semanales y tres mujeres realizaron jornadas de 25, 30 y 33 horas semanales.
- Los datos analizados ponen de manifiesto que las medidas de conciliación y corresponsabilidad son utilizadas mayoritariamente por mujeres, si bien también se observa el ejercicio de estos derechos por parte de hombres, contribuyendo al fomento de una distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares.

Durante la vigencia del **anterior Plan de Igualdad**, la empresa atendió las solicitudes de medidas de conciliación y corresponsabilidad formuladas por la plantilla, disponiendo de un registro de las solicitudes presentadas y de las resoluciones adoptadas. Entre las medidas solicitadas se encuentran, principalmente, las reducciones de jornada por guarda legal y otras medidas de conciliación previstas en la normativa vigente.

Por ejemplo: desagregad datos por sexo:	Mujeres	Hombres
• Solicitudes de adaptación de jornada	1	0
• Solicitudes concedidas	1	0
• Solicitudes denegadas	0	0
• Solicitudes de teletrabajo	2	1
• Reducción de jornada por cuidado de menores/familiares	2	0

- Permiso retribuido para las tutorías del centro de estudios de menores de 16 años, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, y con un límite de 10 horas anuales. (2M / 3H)
- Permiso retribuido para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con un máximo de 20 horas anuales. (11M / 7H)
- Personal de la plantilla que haya solicitado después de su baja por nacimiento y cuidado del

menor, la acumulación de lactancia. (1M/1H)

- Nº de personas a las que se les ha ofrecido 1 día de teletrabajo (TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE OFICNA)
- Nº de personas a las que se les ha ofrecido dos días de teletrabajo por la tarde por cuidado de hijos/as (2M).

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Distribución de la plantilla por nivel jerárquico

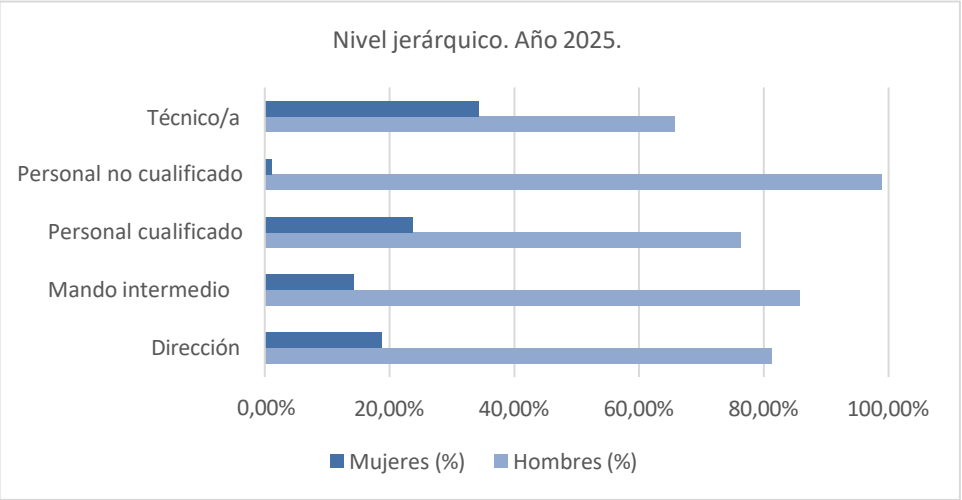
En este eje, se analiza la información desagregada por sexo, en cuanto a la distribución de la plantilla, en puestos de distinto nivel de responsabilidad, en función del sexo, para identificar la existencia de infrarrepresentación de mujeres en puestos intermedios o superiores. Es muy relevante analizar si en la empresa hay segregación horizontal y/o vertical.

- La segregación horizontal hace alusión a los puestos o áreas que están ocupados en su mayoría por hombres o por mujeres.
- La segregación vertical alude a las dificultades que se encuentran las mujeres para acceder a puestos directivos.

Objetivo: conseguir o mantener el equilibrio de representación femenina y masculina.

Los datos de la plantilla por nivel jerárquico son los siguientes:

Nivel jerárquico de la plantilla. Año 2025.								
Nivel jerárquico	**Hombres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Mujeres**	**% HOR.**	**% VERT**	**Total**	**TOTAL %**
Dirección	13	81,25%	5,63%	3	18,75%	6,25%	16	5,73%
Mando intermedio	42	85,71%	18,18%	7	14,29%	14,58%	49	17,56%
Personal cualificado	45	76,27%	19,48%	14	23,73%	29,17%	59	21,15%
Personal no cualificado	87	98,86%	37,66%	1	1,14%	2,08%	88	31,54%
Personal Técnico/a	44	65,67%	19,05%	23	34,33%	47,92%	67	24,01%
Total general	**231**	**82,80%**	**100,00%**	**48**	**17,20%**	**100,00%**	**279**	**100,00%**



• El análisis pone de manifiesto una presencia mayoritaria de hombres en todos los niveles jerárquicos de la organización, circunstancia coherente con la composición general de la plantilla, si bien se observa una representación femenina en todas las categorías analizadas.

• Se constata la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, representando el 6,25% del total de mujeres en Dirección y el 14,58% en mandos intermedios. Asimismo, el 47,92% de las trabajadoras se concentra en puestos técnicos y el 29,17% en puestos cualificados, lo que evidencia una participación significativa del talento femenino en perfiles especializados.

• Por su parte, el nivel de personal no cualificado concentra el 37,66% de los hombres y únicamente el 2,08% de las mujeres, siendo la categoría con mayor peso dentro de la plantilla masculina.

La distribución de las mujeres por niveles jerárquicos es coherente con su perfil formativo. Así, el 62,5% de las trabajadoras cuenta con una Diplomatura y el 27,1% con Formación Profesional, concentrándose principalmente en puestos técnicos (47,92%) y cualificados (29,17%). En este sentido, se observa una correspondencia entre la cualificación académica de las mujeres y su posición en la estructura organizativa.

Según la información facilitada por la empresa, las mujeres presentan una mayor presencia en el área administrativa, mientras que su representación es menor en determinados perfiles operativos, como albañilería, gruistas, capataces o encargados/as. La organización atribuye esta situación al hecho de que no se presentan candidaturas de mujeres para estos puestos.

En conjunto, los datos muestran una presencia femenina en todos los niveles jerárquicos y una concentración destacada en perfiles técnicos y cualificados, lo que constituye una base favorable para

continuar avanzando hacia una mayor diversidad y una participación equilibrada de mujeres y hombres en la estructura de la organización.

8. RETRIBUCIONES

Según información aportada por RRHH:

- La empresa señala que los aumentos salariales se determinan en función del desempeño, la antigüedad, las condiciones del sector, la implicación y los resultados de la compañía. Indica que los criterios aplicados para la distribución de incentivos y beneficios sociales son los mismos.
- La organización considera que no existe diferencial retributivo entre mujeres y hombres.

Resultados de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva correspondiente al ejercicio 2025 se ha realizado con el objeto de comprobar si el sistema retributivo de la empresa garantiza la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, así como identificar posibles diferencias retributivas y analizar los factores que pudieran incidir en las mismas.

Para la realización de la auditoría se han analizado las retribuciones de mujeres y hombres considerando tanto los importes efectivos como los importes equiparados, y utilizando como indicadores la media y la mediana. Asimismo, se han analizado separadamente el salario base, los complementos salariales, las percepciones extrasalariales y la retribución total.

Con carácter adicional y siguiendo un enfoque preventivo alineado con la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva, se han analizado de forma específica las diferencias salariales iguales o superiores al 5%.

La empresa dispone, además, de una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) realizada conforme a criterios objetivos, a partir de la cual los puestos se han organizado en agrupaciones de trabajos de igual valor.

Resultados globales

En relación con los **importes efectivos**, la retribución total media de los hombres asciende a **35.224 €**, frente a **34.861 €** en el caso de las mujeres, lo que representa una **brecha salarial global del 1%**.
Por componentes retributivos, en los importes efectivos se obtiene:

- **Salario base:** brecha del **-2%**, a favor de las mujeres.
- **Complementos salariales:** brecha del **5%**, a favor de los hombres.
- **Percepciones extrasalariales:** brecha del **-26%**, a favor de las mujeres.
- **Retribución total:** brecha del **1%**, a favor de los hombres.

El análisis de los importes efectivos por grupos profesionales muestra diferencias puntuales. Las principales diferencias a favor de los hombres aparecen en el **Grupo 05 (14%)** y en los **Grupos 03 y 10 (8%)**. Estas diferencias se encuentran condicionadas, entre otros factores, por bajas producidas durante el ejercicio, jornadas inferiores a la completa, la reducida presencia de mujeres en determinados grupos y la existencia de puestos con diferentes funciones y niveles de responsabilidad.

Por el contrario, también se observan diferencias a favor de las mujeres, entre ellas las correspondientes a los **Grupos 01 (-10%) y 06 (-32%)**.

Resultados por puestos de trabajo de igual valor

Cuando el análisis de los importes efectivos se realiza atendiendo a las agrupaciones resultantes de la valoración de puestos de trabajo, los hombres presentan una retribución total media de **35.162 €**, frente a **34.861 €** de las mujeres, manteniéndose la brecha global en aproximadamente el **1%**.

En la media, la principal diferencia a favor de los hombres se localiza en la **Escala 05, con una brecha del 10%**. Por el contrario, las principales diferencias a favor de las mujeres aparecen en las **Escalas 06 (-29%) y 08 (-85%)**.

La elevada diferencia observada en la Escala 08 está condicionada fundamentalmente por el hecho de que varios hombres incluidos en esta agrupación no permanecieron durante todo el periodo de referencia, circunstancia que redujo sus retribuciones efectivamente percibidas.

En la **mediana de las retribuciones efectivas por puestos de igual valor**, los hombres perciben **32.963 €**

y las mujeres **33.150 €**, obteniéndose una brecha global del **-1%**, a favor de las mujeres.
En este indicador, la principal diferencia a favor de los hombres aparece en la **Escala 07 (12%)**. A favor de las mujeres destacan las Escalas **08 (-128%), 04 (-12%) y 06 (-12%)**. La elevada diferencia de la Escala 08 vuelve a estar condicionada por el diferente tiempo de permanencia durante el ejercicio de las personas que integran dicha agrupación.

Análisis de los importes equiparados

Con la finalidad de mejorar la comparabilidad de las retribuciones, la auditoría incorpora asimismo el análisis de los **importes equiparados**, neutralizando el efecto derivado, fundamentalmente, del porcentaje de jornada y del tiempo de permanencia en la empresa durante el periodo de referencia.

En los importes equiparados analizados por grupos profesionales, los hombres presentan una retribución media de **41.987 €** frente a **40.390 €** de las mujeres, situándose la **brecha salarial global en el 4%**.
Por componentes retributivos:

- **Salario base equiparado:** brecha del **3%**, a favor de los hombres.
- **Complementos salariales equiparados:** brecha del **6%**, a favor de los hombres.
- **Percepciones extrasalariales equiparadas:** brecha del **-17%**, a favor de las mujeres.

Cuando los importes equiparados se analizan atendiendo a las agrupaciones resultantes de la valoración de puestos de trabajo, las principales diferencias a favor de los hombres se sitúan en las **Escalas 05 y 07**, ambas con un **6%.**

Especialmente significativo resulta el comportamiento de la **Escala 08**, cuya diferencia pasa del **-85% en los importes efectivos medios al -13% en los importes equiparados**, poniendo de manifiesto la importante incidencia que tiene el tiempo efectivamente trabajado sobre la diferencia inicialmente observada.

Esta misma circunstancia se aprecia en la mediana: la diferencia de la Escala 08 pasa del **-128% en importes efectivos al -18% en importes equiparados**.

En la mediana de los importes equiparados por puestos de igual valor, la retribución es de **36.256 € para los hombres y 36.467 € para las mujeres**, resultando una brecha global del **-1%**, a favor de las mujeres.

Valoración de los resultados

Los resultados de la auditoría muestran una **situación retributiva globalmente equilibrada**, con diferencias retributivas que se producen tanto a favor de los hombres como de las mujeres.

El análisis realizado pone de manifiesto que una parte relevante de las diferencias observadas en los importes efectivos está relacionada con el **tiempo efectivamente trabajado durante el periodo de referencia**, como consecuencia de incorporaciones, bajas o jornadas inferiores a la completa. Esta circunstancia se aprecia especialmente al comparar los importes efectivos con los equiparados, ya que algunas de las diferencias más elevadas disminuyen considerablemente una vez neutralizado el efecto de la jornada y del tiempo de permanencia.

Asimismo, la composición de determinadas agrupaciones profesionales y las características de algunos puestos de trabajo contribuyen a contextualizar las diferencias detectadas.

En conjunto, las diferencias observadas son mayoritariamente de carácter puntual y, de acuerdo con los resultados analizados, **no se observan indicios de discriminación retributiva por razón de sexo**.

No obstante, desde un enfoque preventivo, se considera conveniente mantener el **seguimiento periódico de las diferencias retributivas**, especialmente de aquellas iguales o superiores al 5%, analizar la evolución de los complementos salariales y prestar especial atención a las agrupaciones de puestos de igual valor en las que se detecten las diferencias más significativas.

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
- La brecha salarial global es reducida, sin observarse diferencias retributivas relevantes entre mujeres y hombres. - Las diferencias detectadas se reducen significativamente al analizar los importes equiparados, lo que evidencia la influencia del tiempo efectivamente trabajado sobre las retribuciones percibidas. - Las brechas observadas se producen tanto a favor de hombres como de mujeres, sin apreciarse patrones que evidencien una desigualdad retributiva sistemática por razón de sexo. - La empresa ha realizado un análisis retributivo amplio, incorporando medias y medianas, importes efectivos y equiparados, grupos profesionales y agrupaciones derivadas de la valoración de puestos de trabajo, lo que permite una visión más completa y preventiva de la situación retributiva. - Siguiendo un enfoque preventivo alineado con la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva, se han analizado de forma específica todas las diferencias salariales iguales o superiores al 5 %. - Existe un elevado compromiso de Ruesma, con la igualdad entre mujeres y hombres y con la aplicación del principio de igual retribución por trabajos de igual valor. - La organización aplica criterios objetivos, transparentes y basados	- Continuar impulsando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en aquellas áreas o puestos con menor representación femenina, especialmente en puestos directivos y de mayor responsabilidad. -Mantener el seguimiento periódico de las brechas retributivas y de aquellas agrupaciones en las que se observan diferencias más acusadas, con el fin de analizar su evolución y detectar posibles desviaciones. - Seguir actualizando, cuando proceda, las descripciones de puestos y la valoración de puestos de trabajo, garantizando su adecuación a la normativa vigente. -Continuar revisando los criterios de asignación y percepción de los complementos salariales para asegurar que responden a factores objetivos y homogéneos.

en el mérito en los procesos de selección, contratación, promoción y gestión de personas, favoreciendo la igualdad de oportunidades. - Se realizan revisiones periódicas en materia retributiva y se promueve una cultura de diversidad e inclusión, en línea con la normativa vigente. - La organización dispone de los conocimientos y herramientas necesarios para la correcta aplicación del Real Decreto 902/2020, incluyendo la valoración de puestos de trabajo adaptada a la normativa.	

Se adjunta en el apartado "otros" del Regcon la auditoría salarial completa.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El estudio de este ámbito tiene como objetivo, evaluar las herramientas que tiene la empresa, para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

Según datos aportados por la compañía:

- La empresa dispone de un protocolo específico para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Dicho protocolo identifica a las personas integrantes de la comisión frente al acoso y establece una dirección de correo electrónico a la que dirigirse para formular denuncias.
- Las personas que forman parte de esta comisión han recibido formación específica en la materia.
- Por último, no se ha registrado ninguna situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.



- **Se adjunta protocolo completo en anexo, apartado "OTROS" del REGCON.**

10. SALUD LABORAL

Dentro de esta materia de Salud laboral, se tienen en cuenta las medidas concretas en relación a la exposición a posibles riesgos laborales, así como a sus desencadenantes, en la salud de las personas trabajadoras.

En este eje, analizar los documentos de PRL, es fundamental, ya que son esenciales a la hora de contemplar la salud laboral, así como su complementariedad, puesto que sirven de pilar, para garantizar la prevención.

El objetivo es integrar en la gestión de la prevención de riesgos laborales (seguridad, ergonomía, condiciones ambientales) el principio de Igualdad de trato desde la perspectiva de género, así como y dar una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia.

Según información cualitativa proporcionada por la empresa:

- Se ha realizado estudios en materia de riesgos y salud laboral, cuyas conclusiones ponen de manifiesto que los riesgos son diferentes y que existen distintas necesidades entre mujeres y hombres.

- La organización dispone de medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a las mujeres, entre las que se incluyen protocolos para mujeres embarazadas y medidas preventivas en obra, como evitar coger determinados pesos y la conducción de maquinaria pesada.
- La empresa señala, que se adoptan medidas que suponen una mejora respecto a lo establecido por la normativa o el convenio colectivo, con el objetivo de evitar riesgos innecesarios.
- Se dispone de un Manual de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud de la empresa, documento que define el sistema de gestión implantado por la organización y recoge las políticas, procesos, responsabilidades y procedimientos establecidos para garantizar la calidad de los servicios, la protección del medioambiente y la seguridad y salud de las personas trabajadoras, promoviendo la mejora continua:



- Por último, la organización indica que su protocolo de prevención de riesgos laborales contempla la perspectiva de género.

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es una lacra de nuestra sociedad, es el símbolo más brutal de la desigualdad existente en la misma y necesita acción inmediata.
Las empresas adquieren un rol fundamental, a la hora de acompañar a las mujeres, aportándoles los recursos necesarios, para poder afrontar estos tipos de situaciones.

Objetivo: Luchar contra la violencia de género, apoyo a la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Según información extraída de la entrevista a RRHH:

- La empresa cuenta con un protocolo, guía o medidas de apoyo dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género.
- Número de mujeres que tienen acreditación actualmente: cero mujeres.

Se recomienda, difundir los derechos a los que pueden acogerse las personas víctimas de violencia de género, por si alguna de ellas, estuviese atravesando alguna situación de este tipo. Estas medidas están recogidas en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

12. COMUNICACIÓN Y USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE

En este eje, se analizan las acciones de comunicación, tanto internas (tablón de anuncios, redacción de mails, reuniones, imágenes y textos de la intranet, solicitudes, etc.) como externas, de la compañía (boletines, artículos de redes sociales, página web, etc.).

Estas comunicaciones, han de realizarse desde un plano de igualdad de género, evito estereotipos, utilizo un lenguaje neutro y sin contenido sexista, así como incluyendo el compromiso de la empresa con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo: Difundir una imagen corporativa comprometida con la igualdad de oportunidades.

La Guía práctica de comunicación incluyente del Instituto de las Mujeres, refiere cuáles son las claves, para el uso inclusivo del lenguaje:

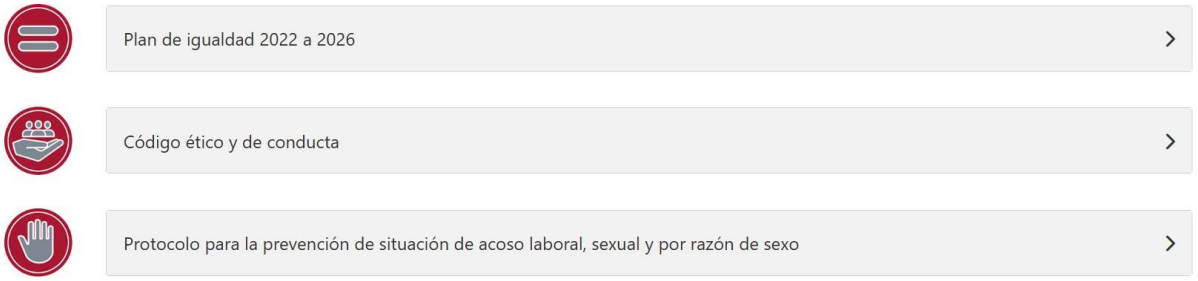
1. Evitar el uso del masculino genérico.
2. Personalizar el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido.
3. Nombrar el cargo o profesión en vez de la persona.
4. Limitar el uso de desdoblamientos y barras (a/o).
5. Nombrar de forma alternativa a mujeres y hombres y cambiar el orden de precedencia.
6. Hacer referencia a “las mujeres” no a “la mujer”. Hay que tener en cuenta que no hay una sola mujer, ni un sólo modelo de mujer.
7. Representar de forma equilibra equilibrada a mujeres y hombres en las imágenes.
8. Incluir imágenes que contribuyan a romper los estereotipos de género.

9. Nombrar a mujeres y hombres en acciones formativas y presentaciones desde la preparación de éstas.

10. Ser consciente del valor y la capacidad transformadora del lenguaje.

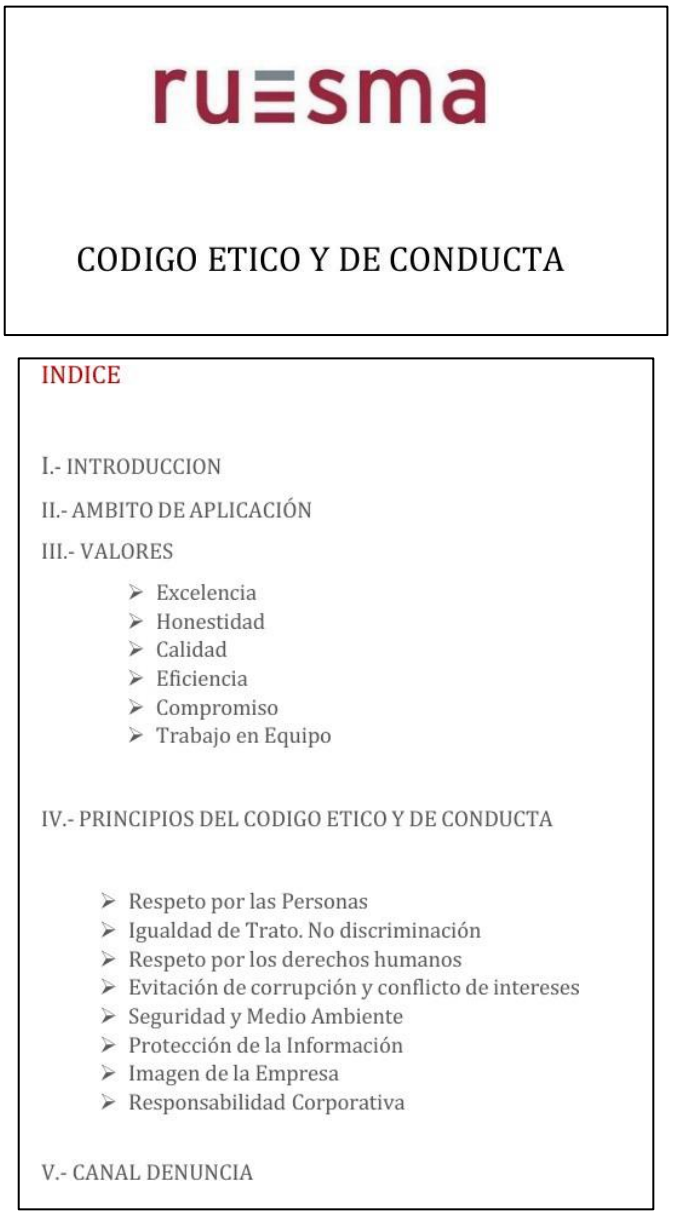
Desde RRHH refieren que:

- La empresa utiliza habitualmente diferentes canales de comunicación interna, entre los que se encuentran las reuniones, las presentaciones a la plantilla, el correo electrónico, los mensajes incluidos en la nómina mensual, los manuales, el buzón de sugerencias y la intranet.
- Se han llevado a cabo acciones de sensibilización y comunicación sobre igualdad.
- Se ha impartido una charla formativa sobre igualdad, el protocolo de acoso y el canal de denuncias.
- La empresa considera que tanto su imagen interna como externa transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, realizando acciones de sensibilización y concienciación en esta materia.
- La organización dispone de canales de comunicación entre la plantilla y la empresa.
- Todas las personas trabajadoras tienen a su disposición el I Plan de Igualdad, el protocolo frente al acoso, el canal de denuncias y el protocolo de desconexión digital.



Info. Extraída de su página web: https://www.ruesma.com/construcciones-ruesma/responsabilidad-social-corporativa

- Se considera que la comunicación interna es efectiva y señala que no existen obstáculos que impidan que esta fluya de manera adecuada.
- Disponen de un código ético de conducta que refuerza el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación, el respeto a los derechos humanos y la responsabilidad social, estableciendo un marco común de referencia para una actuación profesional responsable y coherente con los valores de la organización.



ruesma

CODIGO ETICO Y DE CONDUCTA

INDICE

I.- INTRODUCCION

II.- AMBITO DE APLICACIÓN

III.- VALORES

- Excelencia
- Honestidad
- Calidad
- Eficiencia
- Compromiso
- Trabajo en Equipo

IV.- PRINCIPIOS DEL CODIGO ETICO Y DE CONDUCTA

- Respeto por las Personas
- Igualdad de Trato. No discriminación
- Respeto por los derechos humanos
- Evitación de corrupción y conflicto de intereses
- Seguridad y Medio Ambiente
- Protección de la Información
- Imagen de la Empresa
- Responsabilidad Corporativa

V.- CANAL DENUNCIA

- Por último, la organización indica que no se utiliza un lenguaje inclusivo de forma habitual en los documentos y en la página web.

En conjunto, la imagen corporativa y los canales de comunicación de la empresa contribuyen a transmitir una cultura alineada con los valores de igualdad y diversidad. Asimismo, se observa una representación visual de mujeres y hombres en los distintos contenidos, proyectando una imagen inclusiva y coherente con el compromiso de la organización en esta materia.



Se percibe de forma generalizada, el uso inclusivo del lenguaje:

equipo técnico especializado,

Trabaja en Construcciones Ruesma

Técnicos/as de Obra | Encargados/as de Obra | Administrativos/as

Sin embargo, en otros apartados se emplea el uso del masculino genérico, por ejemplo:

Cualquier empleado trabajador

contacta con nosotros

la colaboración de todos y cada uno de los integrantes de Ruesma

Estas expresiones podrían sustituirse por alternativas inclusivas.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

La Empresa cuenta con una plantilla claramente masculinizada, en línea con la tendencia histórica del

sector de la construcción. Resulta relevante avanzar progresivamente hacia una composición más equilibrada de la plantilla, mediante la implantación de medidas específicas que permitan reducir, en la medida de lo posible, las diferencias existentes en los porcentajes de representación femenina y masculina.

En este sentido, cabe destacar positivamente la presencia de mujeres ocupando posiciones de responsabilidad, lo que refleja una evolución favorable hacia una mayor representación femenina en puestos de liderazgo y toma de decisiones.

Proceso de selección y contratación

RUESMA dispone de procesos de selección y contratación estructurados y coordinados entre el departamento de Recursos Humanos y las áreas responsables, valorándose tanto las competencias técnicas como los valores corporativos de la organización.

No obstante, la composición de la plantilla refleja una masculinización alineada con las características tradicionales del sector.

Se pretende corregir los desequilibrios existentes en la plantilla, fomentando una representación más equilibrada de mujeres y hombres en aquellos departamentos/puestos donde exista infrarrepresentación de alguno de los sexos.

Promoción profesional

En materia de promoción profesional, la organización manifiesta su compromiso con la promoción profesional tanto de mujeres como de hombres. Se recomienda impartir formación en la empresa ligada directamente a la promoción e iniciar acciones para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa.

Formación

En materia de formación, **RUESMA** dispone de un Plan de Formación y de mecanismos para detectar las necesidades formativas de la plantilla.

La organización promueve el acceso generalizado a la formación, destaca la apuesta de la empresa por impulsar iniciativas formativas surgidas de la propia plantilla. Se recomienda seguir impartiendo a toda

la plantilla formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Condiciones de trabajo

RUESMA apuesta por la contratación indefinida, aspecto que pone de manifiesto su compromiso con el empleo de calidad y la lucha contra la inestabilidad laboral.

Auditoría salarial y Retribuciones

La información analizada refleja una situación retributiva globalmente equilibrada entre mujeres y hombres, sin que se aprecien diferencias que permitan inferir la existencia de discriminación por razón de sexo. Las brechas identificadas responden, con carácter general, a circunstancias objetivas relacionadas con el tiempo efectivamente trabajado y con la composición de determinadas agrupaciones profesionales. Se recomienda mantener la actualización anual del Registro Retributivo y el seguimiento de la Auditoría Retributiva para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva. **Se adjunta en el apartado "otros" del Regcon la auditoría salarial completa.**

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

En esta área se abordan aspectos relativos a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. **RUESMA** ha establecido muchos mecanismos que facilitan esta integración, y que están alineados, con las necesidades de las personas. Se dispone de un documento acerca de la desconexión digital.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

RUESMA dispone del Protocolo de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se especifica dentro del protocolo, qué personas forman parte de la comisión contra el acoso.

Se recomienda seguir impartiendo formación específica en la materia dirigida a toda la plantilla y a la Comisión frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Hasta la fecha no ha habido ninguna situación de acoso dentro de la Empresa.

Riesgos y salud laboral

La empresa dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y realiza actuaciones orientadas a identificar necesidades relacionadas con la salud laboral, cumpliendo con la normativa vigente en materia de PRL.

Violencia de género

Se recomienda, difundir los derechos a los que pueden acogerse las personas víctimas de violencia de género, por si alguna de ellas, estuviese atravesando alguna situación de este tipo. Estas medidas están recogidas en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Comunicación, imagen y uso del lenguaje

Existen canales de comunicación de la plantilla con la empresa que se utilizan con frecuencia y se han realizado campañas de comunicación o sensibilización sobre temas específicos.
Se suele utilizar un lenguaje inclusivo en los documentos y página web, no obstante, se propone seguir promoviendo el uso inclusivo del lenguaje en todas las comunicaciones, tanto internas como externas, asegurando una representación adecuada y alineada con los valores de diversidad e igualdad de la organización.

PLAN DE IGUALDAD

FINALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, servirá para cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad y para llevar a cabo una serie de acciones que velen por alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como incluir de forma transversal el valor de la igualdad en las políticas de gestión de la empresa.

El Plan de Igualdad constituye, por tanto, un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación y tendente a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación, por razón de sexo.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Diseñar el plan de igualdad implica definir la política de la empresa, sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.
Este II Plan de Igualdad, tiene como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa. Con esta finalidad se definen objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

Objetivos cualitativos

a) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para los trabajadores y trabajadoras en el empleo, selección, clasificación profesional, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y del acoso sexual y/o por razón de sexo.
b) Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa. Potenciar el desarrollo profesional de hombres y mujeres dentro de la empresa.

c) Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna, selección y contratación con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer y el hombre en la plantilla.

d) Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura empresarial.

e) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

f) Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

g) Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando procedimientos concretos.

h) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la empresa.

i) Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

j) Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual en pro de ambos sexos, así como la utilización de un lenguaje no sexista.

Objetivos cuantitativos

Seguimiento y evaluación a través de indicadores para medir el impacto de las acciones realizadas.

a) **Objetivos**: cumplir al menos, con el 85% de las acciones contenidas en este Plan de Igualdad.

b) **Reuniones**: cada seis meses, en enero y en julio de cada año, la comisión de igualdad o de seguimiento, se reunirá para ver el avance del plan.

c) **Evaluación intermedia**: se redactará un informe de seguimiento con sus indicadores correspondientes, a los dos años de vigencia del Plan de Igualdad (año 2028), para conocer la marcha del proceso de implementación del Plan y establecer, en caso de que sea necesario, medidas de ajuste.

d) En el año 2030, la comisión de igualdad realizará la **memoria de cierre, la evaluación final** del Plan de Igualdad y la **creación de comisión negociadora para el III Plan de Igualdad.**

RECURSOS Y MEDIOS NECESARIOS

La empresa dispone para la implementación del Plan de Igualdad de las personas responsables, de los equipos necesarios y medios económicos adecuados para alcanzar los objetivos planificados.
Siguiendo el Artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se incorpora a continuación la información relativa a las Medidas o Acciones propuestas:

Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.	**Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.**	**Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.**	**Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.**

MEDIDAS A LLEVAR A CABO DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ACCIÓN N.º 1 Responsable de Igualdad	
FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante los 3 primeros meses desde la firma del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Alta
OBJETIVO ESPECÍFICO	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
ACCIÓN DE MEJORA	**Compartir con la plantilla la persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa que gestione el Plan de Igualdad.**
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	En caso de ser necesaria formación específica.
CANALES DE DIFUSIÓN	Correo electrónico, intranet, tablón de anuncios y organigrama de la empresa.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Dirección y Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES CUANTITATIVOS	• Nombre de la persona responsable de igualdad. • Formación de la persona responsable como agente de igualdad o similar. • Comunicación realizada a la plantilla.
INDICADORES CUALITATIVOS	• Grado de conocimiento de la plantilla sobre la persona responsable de igualdad mediante muestreo.

ACCIÓN N.º 2 · EJE: Acceso y selección	
FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
ACCIÓN DE MEJORA	**Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas candidatas a los procesos de selección.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Ofertas de empleo publicadas a través de los canales habituales utilizados por la empresa.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de ofertas de empleo revisadas. • Nº de ofertas de empleo que incluyen lenguaje e imágenes no sexistas. **Cualitativos:** • Evaluación de las mejoras introducidas en las ofertas de empleo.

ACCIÓN N.º 3 · EJE: ACCESO Y SELECCIÓN

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
ACCIÓN DE MEJORA	**Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección. Además, se tratará de que haya al menos una mujer entre las ternas finales de dichos puestos.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas candidatas a los procesos de selección, especialmente en aquellos puestos donde las mujeres estén infrarrepresentadas.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Canales habituales de publicación de ofertas de empleo utilizados por la empresa.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de CV de mujeres y hombres recibidos en los puestos donde las mujeres estén infrarrepresentadas. • Nº de mujeres y hombres que participan en dichos procesos de selección. • Nº de mujeres y hombres que forman parte de las ternas finales de dichos procesos. **Cualitativos:** • Análisis de los procesos de selección para verificar la participación de mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas y su presencia en las ternas finales.

ACCIÓN N.º 4 · EJE: ACCESO Y SELECCIÓN	
FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	**Media.**
OBJETIVO ESPECÍFICO	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
ACCIÓN DE MEJORA	**Aplicar medidas de acción positiva en los procesos de selección, de manera que, cuando concurran condiciones equivalentes de idoneidad, competencia y mérito, se favorecerá la contratación de mujeres en aquellos puestos, departamentos o actividades donde exista infrarrepresentación femenina.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas candidatas a los procesos de selección en puestos, departamentos o actividades donde las mujeres estén infrarrepresentadas.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Procedimientos internos de selección y contratación.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuantitativos: • Nº de candidaturas recibidas, desagregadas por sexo y puesto. • Nº de personas contratadas, desagregadas por sexo y puesto. Cualitativos: • Análisis de un muestreo de los procesos de selección para verificar la aplicación del principio de preferencia en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia.

ACCIÓN N.º 5 · EJE: ACCESO Y SELECCIÓN

FECHA DE IMPLANTACIÓN	Anual.
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
ACCIÓN DE MEJORA	**Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la Empresa con la Igualdad.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas candidatas a los procesos de selección.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Ofertas de empleo publicadas a través de los canales habituales utilizados por la empresa.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de ofertas de empleo que incluyen el compromiso de la empresa con la igualdad. **Cualitativos:** • Análisis de las ofertas de empleo para verificar la inclusión del compromiso de la empresa con la igualdad.

ACCIÓN N.º 6 · EJE: ACCESO Y SELECCIÓN	
FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Anual.**
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.
ACCIÓN DE MEJORA	**Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregadas por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada y puesto.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas de nueva contratación.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Registros y bases de datos internas de Recursos Humanos.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada, turno y puesto. **Cualitativos:** • Análisis anual de las nuevas contrataciones para verificar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de composición equilibrada entre mujeres y hombres.

ACCIÓN N.º 7 · EJE: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	1 año desde la firma del Plan de Igualdad.
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
ACCIÓN DE MEJORA	**Revisar la Descripción de Puestos de Trabajo, utilizando términos neutros en la denominación y clasificación profesional y definiendo claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional asociada a los mismos.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Documentación interna de Recursos Humanos.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Descripción de Puestos de Trabajo elaborada o revisada. **Cualitativos:** • Revisión del documento para verificar la utilización de lenguaje neutro y la definición objetiva de las funciones de cada puesto.

ACCIÓN N.º 8 · EJE: FORMACIÓN	
FECHA DE IMPLANTACIÓN	**2 años desde la firma del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación y asignación de las retribuciones.
ACCIÓN DE MEJORA	**Hacer un reciclaje de la formación en igualdad a las personas que integran, por parte de la empresa, la Comisión de Seguimiento y a aquellas con puestos con responsabilidad sobre otras personas trabajadoras de la compañía.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas integrantes de la Comisión de Seguimiento y personal con responsabilidad sobre equipos.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Correo electrónico, plataforma de formación y comunicación interna.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de acciones formativas realizadas. • Nº de horas impartidas. • Nº de personas participantes, desagregado por sexo. **Cualitativos:** • Evaluación del contenido de la formación y de su adecuación a las funciones desempeñadas por las personas destinatarias.

ACCIÓN N.º 9 · EJE: FORMACIÓN	
FECHA DE IMPLANTACIÓN	**2 años desde la firma del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación y asignación de las retribuciones.
ACCIÓN DE MEJORA	**Realizar una campaña de sensibilización en igualdad para toda la plantilla.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Correo electrónico, intranet, cartelería y otros canales internos de comunicación.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de horas de formación. • Nº de personas participantes, desagregado por sexo. **Cualitativos:** • Valoración de la campaña de sensibilización y de su alcance entre la plantilla.

ACCIÓN N.º 10 · EJE: FORMACIÓN	
FECHA DE IMPLANTACIÓN	**2 años desde la firma del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación y asignación de las retribuciones.
ACCIÓN DE MEJORA	**Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida, en la formación dirigida a la nueva plantilla y en la formación destinada a reciclaje.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas de nueva incorporación y plantilla participante en acciones de reciclaje formativo.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Manual de acogida, plataforma de formación y comunicación interna.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de manuales de acogida actualizados. • Nº de acciones de acogida que incorporan el módulo de igualdad. • Nº de personas de nueva incorporación que reciben dicha formación. **Cualitativos:** • Revisión de los contenidos incorporados para verificar la integración de la perspectiva de igualdad en las acciones formativas.

ACCIÓN N.º 11 · EJE: FORMACIÓN

FECHA DE IMPLANTACIÓN	Anual.
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro a toda la formación planificada por la empresa.
ACCIÓN DE MEJORA	**Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas trabajadoras que se reincorporan tras un periodo de suspensión del contrato o ausencia prolongada.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Comunicación individual y plan de formación de la empresa.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de veces que se aplica la medida. • Nº de mujeres y de hombres que reciben estas formaciones. **Cualitativos:** • Análisis de las acciones formativas ofrecidas a las personas reincorporadas para favorecer su actualización profesional.

ACCIÓN N.º 12 · EJE: FORMACIÓN

FECHA DE IMPLANTACIÓN	Anual.
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa.
ACCIÓN DE MEJORA	**Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de mujeres y hombres, según el grupo profesional, departamento, puesto, tipo de curso y número de horas.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Informes internos dirigidos a la Comisión de Seguimiento.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Informe anual de formación elaborado. **Cualitativos:** • Análisis de la evolución de la formación de la plantilla desde la perspectiva de género.

ACCIÓN N.º 13 · EJE: PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**2 años desde la firma del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
ACCIÓN DE MEJORA	**Establecer o revisar un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro, eliminando, cuando sea posible, la experiencia en aquellos casos en que suponga una barrera para la presentación de candidaturas femeninas.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Procedimiento interno de promoción y comunicación interna.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Procedimiento elaborado o revisado. • Medios utilizados para su difusión. • Nº de mujeres y hombres a quienes se comunica. **Cualitativos:** • Revisión del procedimiento para verificar la aplicación de criterios objetivos y no discriminatorios.

ACCIÓN N.º 14 · EJE: PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
ACCIÓN DE MEJORA	**Garantizar el principio de transparencia en los procesos de promoción, así como la libre participación en los mismos, asegurando que el perfil de la persona interesada será valorado. Los perfiles descartados serán notificados del motivo del rechazo.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla participante en procesos de promoción.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Procedimientos internos de promoción y comunicación individual.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de mujeres y hombres descartados en procesos de promoción. • Nº de notificaciones de rechazo realizadas. **Cualitativos:** • Análisis de un muestreo de las notificaciones emitidas para verificar la motivación objetiva de los descartes.

ACCIÓN N.º 15 · EJE: PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	Anual.
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
ACCIÓN DE MEJORA	**Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y tipo de promoción, para su traslado a la Comisión de Seguimiento.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Informe anual dirigido a la Comisión de Seguimiento.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de promociones realizadas, desagregadas por sexo y puesto de origen y destino. **Cualitativos:** • Análisis anual de la evolución de las promociones desde la perspectiva de género.

ACCIÓN N.º 16 · EJE: PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	2 años desde la firma del Plan de Igualdad.
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
ACCIÓN DE MEJORA	**Crear un programa de mentoring dirigido específicamente a la búsqueda, localización y formación de mujeres con capacidad de asumir puestos directivos.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Mujeres con potencial de desarrollo profesional y acceso a puestos directivos.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Comunicación interna y convocatoria del programa.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Programa de mentoring diseñado e implantado. • Nº de mujeres participantes. **Cualitativos:** • Valoración del desarrollo del programa y de su contribución al impulso del talento femenino para puestos de responsabilidad.

ACCIÓN N.º 17 · EJE: PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.
ACCIÓN DE MEJORA	**En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos masculinizados.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas trabajadoras que participen en procesos de promoción interna.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Procedimientos internos de promoción.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de veces que se aplica la medida. • Puestos en los que se aplica. **Cualitativos:** • Análisis de los procesos de promoción para verificar la aplicación del principio de preferencia en igualdad de condiciones.

ACCIÓN N.º 18 · EJE: CONDICIONES DE TRABAJO	
FECHA DE IMPLANTACIÓN	**1 año desde la firma del Plan de Igualdad, continuidad posterior.**
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por razón de sexo.
ACCIÓN DE MEJORA	**Realizar una entrevista de salida a las personas que causen baja voluntaria para conocer los motivos de la misma, desagregando la información por sexo.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas trabajadoras que causen baja voluntaria.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Procedimiento interno de gestión de bajas.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de bajas voluntarias desagregadas por sexo, causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y jornada. • Entrevista de salida elaborada y aplicada. **Cualitativos:** • Análisis de los resultados obtenidos en las entrevistas para identificar posibles diferencias por razón de sexo.

ACCIÓN N.º 19 · EJE: CONDICIONES DE TRABAJO

FECHA DE IMPLANTACIÓN	Anual.
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por razón de sexo.
ACCIÓN DE MEJORA	**Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de aumentos de jornada y de las solicitudes presentadas, todo ello desagregado por sexo.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Informe anual dirigido a la Comisión de Seguimiento.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de transformaciones de contrato y aumentos de jornada, desagregados por sexo. • Nº de solicitudes presentadas, desagregadas por sexo. **Cualitativos:** • Análisis anual de la evolución de las modalidades de contratación desde la perspectiva de género.

ACCIÓN N.º 20 · EJE: SALUD LABORAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención y en la vigilancia de la salud laboral.
ACCIÓN DE MEJORA	**Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría profesional.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Informes internos y Comisión de Seguimiento.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Servicio de Prevención y Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Informe de siniestralidad elaborado con datos desagregados por sexo y categoría profesional. **Cualitativos:** • Análisis de la siniestralidad desde la perspectiva de género para detectar posibles diferencias.

ACCIÓN N.º 21 · EJE: SALUD LABORAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención y en la vigilancia de la salud laboral.
ACCIÓN DE MEJORA	**Revisar y difundir el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Intranet, correo electrónico y otros canales internos.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Servicio de Prevención y Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Protocolo elaborado o revisado. • Nº de acciones de difusión realizadas. **Cualitativos:** • Verificación de la actualización y difusión efectiva del protocolo entre la plantilla.

ACCIÓN N.º 22 · EJE: SALUD LABORAL	
FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención y en la vigilancia de la salud laboral.
ACCIÓN DE MEJORA	**Realizar un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural e informar a la Comisión de Seguimiento.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas trabajadoras en situación de embarazo o lactancia natural y Comisión de Seguimiento.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Informes dirigidos a la Comisión de Seguimiento.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Servicio de Prevención y Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de veces que se aplica el protocolo. • Resultados del seguimiento realizado. **Cualitativos:** • Análisis del cumplimiento de las medidas de protección durante el embarazo y la lactancia natural.

ACCIÓN N.º 23 · EJE: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla, mejorando las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
ACCIÓN DE MEJORA	**Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla con necesidades de conciliación.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Intranet, correo electrónico y procedimiento interno de solicitud.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos y responsables de área.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Procedimiento establecido para la solicitud. • Nº de solicitudes, desagregado por sexo. • Nº de solicitudes aprobadas. • Nº de solicitudes denegadas y motivos de la denegación. **Cualitativos:** • Análisis de la aplicación del procedimiento y de las resoluciones adoptadas para garantizar un acceso objetivo y no discriminatorio a la adaptación de la jornada.

ACCIÓN N.º 24 · EJE: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
ACCIÓN DE MEJORA	**Permiso retribuido para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y solo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable. (En aquellos casos en que las horas sean inferiores conforme al convenio de las recogidas en este punto).**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla que reúna los requisitos establecidos.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Intranet, correo electrónico, manual de acogida y normativa interna.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de solicitudes presentadas, desagregadas por sexo. • Nº de permisos concedidos, desagregados por sexo. • Nº de solicitudes denegadas y motivos de denegación. **Cualitativos:** • Análisis de la aplicación de la medida y de las resoluciones adoptadas para garantizar un acceso objetivo y no discriminatorio.

ACCIÓN N.º 25 · EJE: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
ACCIÓN DE MEJORA	**Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y para el acompañamiento por parte de su pareja.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Intranet, correo electrónico, manual de acogida y normativa interna.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de solicitudes presentadas, desagregadas por sexo. • Nº de permisos concedidos, desagregados por sexo. • Nº de solicitudes denegadas y motivos de denegación. **Cualitativos:** • Seguimiento de la aplicación de la medida para garantizar el acceso en condiciones de igualdad.

ACCIÓN N.º 26 · EJE: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
ACCIÓN DE MEJORA	**Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para asistir a las tutorías del centro educativo de menores de 16 años, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada laboral, con un límite de 10 horas anuales.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas trabajadoras con menores de 16 años a su cargo.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Intranet, correo electrónico, manual de acogida y normativa interna.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de solicitudes presentadas, desagregadas por sexo. • Nº de permisos concedidos, desagregados por sexo. • Nº de solicitudes denegadas y motivos de denegación. **Cualitativos:** • Seguimiento de la utilización de la medida y de su aplicación efectiva.

ACCIÓN N.º 27 · EJE: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
ACCIÓN DE MEJORA	**En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante menor de 9 meses, por la acumulación del mismo en 18 días laborables continuados, este derecho aumentará proporcionalmente para las jornadas inferiores a las completas, así como, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso se podrá disfrutar en las jornadas pactadas independientemente de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad de forma no continuada a las primeras seis semanas posteriores al parto y se disfruten hasta que el/la menor cumpla 12 meses.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas trabajadoras que tengan derecho al permiso por cuidado del lactante.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Intranet, correo electrónico, manual de acogida y normativa interna.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de solicitudes, desagregado por sexo. • Nº de veces que se aplica la medida. **Cualitativos:** • Análisis de la utilización de la medida y de su aplicación efectiva.

ACCIÓN N.º 28 · EJE: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
ACCIÓN DE MEJORA	**Flexibilizar el permiso por hospitalización, permitiendo su disfrute de forma discontinua mientras dure la hospitalización o el reposo domiciliario del hecho causante.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla que reúna los requisitos establecidos.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Intranet, correo electrónico, manual de acogida y normativa interna.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de solicitudes presentadas, desagregadas por sexo. • Nº de permisos concedidos, desagregados por sexo. • Nº de solicitudes denegadas y motivos de denegación. **Cualitativos:** • Seguimiento de la aplicación de la medida y de las resoluciones adoptadas.

ACCIÓN N.º 29 · EJE: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
ACCIÓN DE MEJORA	**Conceder licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y a los exámenes prenatales.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Intranet, correo electrónico, manual de acogida y normativa interna.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de solicitudes presentadas, desagregadas por sexo. • Nº de permisos concedidos, desagregados por sexo. • Nº de solicitudes denegadas y motivos de denegación. **Cualitativos:** • Seguimiento de la utilización de la medida para fomentar la corresponsabilidad.

ACCIÓN N.º 30 · EJE: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
ACCIÓN DE MEJORA	**Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas trabajadoras con derecho al permiso por nacimiento.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No se prevén recursos económicos adicionales.
CANALES DE DIFUSIÓN	Intranet, correo electrónico, manual de acogida y normativa interna.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de solicitudes, desagregado por sexo. • Nº de veces que se aplica la medida. **Cualitativos:** • Análisis de la utilización de la medida para favorecer la corresponsabilidad en el cuidado familiar.

ACCIÓN N.º 31 · EJE: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Anual.**
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
ACCIÓN DE MEJORA	**Compartir anualmente con la plantilla, a través de un documento, las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles en la legislación vigente y en el Plan de Igualdad.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No.
CANALES DE DIFUSIÓN	Correo electrónico, intranet y otros canales internos de comunicación.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Documento elaborado. • Comunicación realizada a la plantilla. **Cualitativos:** • Verificación de la difusión y actualización de la información sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

ACCIÓN N.º 32 · EJE: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.
ACCIÓN DE MEJORA	**Realizar una revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y de la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No.
CANALES DE DIFUSIÓN	Informes internos y Comisión de Seguimiento.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Distribución de la plantilla por puestos, desagregada por sexo. **Cualitativos:** • Análisis periódico de la evolución de la representación de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo.

ACCIÓN N.º 33 · EJE: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	Anual.
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
ACCIÓN DE MEJORA	**Realizar un registro salarial anualmente.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No.
CANALES DE DIFUSIÓN	Registro retributivo e información a la Comisión de Seguimiento.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Registro salarial elaborado. **Cualitativos:** • Revisión anual del registro retributivo para detectar posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres.

ACCIÓN N.º 34 · EJE: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**2 años desde la firma del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
ACCIÓN DE MEJORA	**Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Comisión de Seguimiento y documentación interna.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Auditoría salarial realizada. • Relación de resultados con la valoración de puestos de trabajo. **Cualitativos:** • Análisis de los resultados obtenidos para detectar posibles desigualdades retributivas.

ACCIÓN N.º 35 · EJE: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**2 años desde la firma del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
ACCIÓN DE MEJORA	**Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 5% entre mujeres y hombres, en consonancia con la Directiva Europea. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No.
CANALES DE DIFUSIÓN	Comisión de Seguimiento.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Brechas salariales detectadas. • Documento de medidas correctoras, en su caso. **Cualitativos:** • Seguimiento de las medidas correctoras acordadas para reducir las brechas salariales detectadas.

ACCIÓN N.º 36 · EJE: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
ACCIÓN DE MEJORA	**Compartir con la plantilla la actualización del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, realizando el seguimiento de su funcionamiento e introduciendo las mejoras necesarias.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No.
CANALES DE DIFUSIÓN	Correo electrónico, intranet y otros canales internos de comunicación.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Procedimiento elaborado o revisado. • Nº de acciones de difusión realizadas. **Cualitativos:** • Verificación de la actualización, difusión y correcto funcionamiento del procedimiento.

ACCIÓN N.º 37 · EJE: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**6 meses desde la firma del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
ACCIÓN DE MEJORA	**Impartir formación específica a las personas integrantes de la Comisión de Investigación para el adecuado desempeño de sus funciones.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas integrantes de la Comisión de Investigación.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Convocatoria interna y plan de formación.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de cursos impartidos. • Nº de horas de formación. • Nº de personas participantes. • Contenido de la formación. **Cualitativos:** • Valoración de la adecuación de la formación para el desempeño de las funciones de la Comisión de Investigación.

ACCIÓN N.º 38 · EJE: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FECHA DE IMPLANTACIÓN	Anual.
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
ACCIÓN DE MEJORA	**Realizar una campaña anual de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Correo electrónico, intranet, tablones de anuncios y otros canales internos.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Campaña realizada. • Nº de acciones de difusión. **Cualitativos:** • Valoración del alcance y difusión de la campaña entre la plantilla.

ACCIÓN N.º 39 · EJE: VIOLENCIA DE GÉNERO

FECHA DE IMPLANTACIÓN	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad.
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.
ACCIÓN DE MEJORA	**Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos e incluidas en el Plan de Igualdad a través de la "Guía de protección de protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, mejoras en las medidas legales"**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No.
CANALES DE DIFUSIÓN	Correo electrónico, intranet y otros canales internos de comunicación.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Comunicaciones realizadas a la plantilla. **Cualitativos:** • Verificación de la difusión de la información sobre los derechos y medidas de protección disponibles.

ACCIÓN N.º 40 · EJE: VIOLENCIA DE GÉNERO	
FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.
ACCIÓN DE MEJORA	**La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de segundad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas trabajadoras que puedan ser beneficiarias de estas medidas.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No.
CANALES DE DIFUSIÓN	Procedimientos internos y Departamento de Recursos Humanos.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de veces que se aplica la medida. • Nº de medidas solicitadas. • Nº de medidas concedidas. **Cualitativos:** • Seguimiento de la aplicación de las medidas de protección previstas para las víctimas.

ACCIÓN N.º 41 · EJE: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

FECHA DE IMPLANTACIÓN	**Durante la vigencia del Plan de Igualdad.**
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
ACCIÓN DE MEJORA	**Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Personas de nueva incorporación.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	No.
CANALES DE DIFUSIÓN	Manual de acogida y proceso de incorporación.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Nº de personas de nueva incorporación informadas. **Cualitativos:** • Verificación de la incorporación de la información sobre igualdad y protocolos en el proceso de acogida.

ACCIÓN N.º 42 · EJE: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

FECHA DE IMPLANTACIÓN	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad.
PRIORIDAD	Alta.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
ACCIÓN DE MEJORA	**Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Correo electrónico, intranet, tablones de anuncios y otros canales internos.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Campaña diseñada y difundida. **Cualitativos:** • Valoración del alcance y difusión de la campaña entre la plantilla.

ACCIÓN N.º 43 · EJE: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

FECHA DE IMPLANTACIÓN	Anual.
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
ACCIÓN DE MEJORA	**Realizar una campaña especial de sensibilización con motivo del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Correo electrónico, intranet, tablones de anuncios y otros canales internos.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Campaña realizada. • Nº de acciones de difusión. **Cualitativos:** • Valoración del alcance y participación de la plantilla en la campaña.

ACCIÓN N.º 44 · EJE: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

FECHA DE IMPLANTACIÓN	Anual.
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
ACCIÓN DE MEJORA	**Realizar una campaña de sensibilización con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre).**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Correo electrónico, intranet, tablones de anuncios y otros canales internos.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Campaña realizada. • Nº de acciones de difusión. **Cualitativos:** • Valoración del alcance y difusión de la campaña entre la plantilla.

ACCIÓN N.º 45 · EJE: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

FECHA DE IMPLANTACIÓN	Anual.
PRIORIDAD	Media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.
ACCIÓN DE MEJORA	**Realizar una campaña con motivo del Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y con la igualdad, con el fin de fomentar esta cultura entre toda la plantilla.**
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE ESTA MEDIDA	Toda la plantilla.
RECURSOS MATERIALES	Sí.
RECURSOS HUMANOS	Sí.
RECURSOS ECONÓMICOS	Sí.
CANALES DE DIFUSIÓN	Correo electrónico, intranet, tablones de anuncios y otros canales internos de comunicación.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	**Cuantitativos:** • Campaña realizada. • Contenido de la campaña. **Cualitativos:** • Valoración del alcance y difusión de la campaña para sensibilizar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

CALENDARIZACIÓN

ACCIONES PARA LLEVAR A CABO DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN. AÑOS: 2026-2030
Revisar las ofertas de empleo para garantizar el uso de lenguaje e imágenes inclusivas.
Favorecer la participación de mujeres en los procesos de selección de puestos donde exista infrarrepresentación femenina, procurando su presencia en las candidaturas y ternas finales.
Aplicar medidas de acción positiva en los procesos de selección cuando concurran condiciones equivalentes de idoneidad, competencia y mérito en puestos con infrarrepresentación femenina.
Garantizar procesos de promoción interna transparentes, objetivos y con información sobre los motivos de exclusión de las candidaturas.
Aplicar medidas de acción positiva en la promoción interna favoreciendo el ascenso de mujeres en puestos donde estén infrarrepresentadas.
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría profesional.
Revisar y difundir el protocolo de prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.
Realizar el seguimiento del cumplimiento de las medidas de protección durante el embarazo y la lactancia natural e informar a la Comisión de Seguimiento.
Implantar un procedimiento para solicitar adaptaciones de jornada por conciliación con criterios objetivos y plazos definidos.
Conceder permiso retribuido para acompañamiento a consultas médicas de menores, personas mayores y dependientes, conforme a los requisitos establecidos.
Conceder permisos retribuidos para tratamientos de reproducción asistida y acompañamiento de la pareja.
Establecer un permiso retribuido para asistir a tutorías escolares de menores de 16 años.
Permitir la acumulación del permiso por cuidado del lactante en los términos previstos por la empresa.
Flexibilizar el disfrute del permiso por hospitalización permitiendo su utilización de forma discontinua.
Conceder licencia retribuida para el acompañamiento a clases de preparación al parto y exámenes prenatales.
Posibilitar la unión del permiso por nacimiento con las vacaciones pendientes.
Realizar un seguimiento periódico de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos y niveles profesionales.
Mantener actualizado, difundir y realizar el seguimiento del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
Aplicar los mecanismos de acreditación y protección previstos para las víctimas de violencia de género y violencia sexual.
Incluir información sobre el Plan de Igualdad, el Protocolo de Acoso y las medidas de protección frente a la violencia de género en el proceso de acogida de nuevas incorporaciones.

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE LAS RESTANTES ACTUACIONES	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028	2º Sem. 2028	1º Sem. 2029	2º Sem. 2029	1º Sem. 2030	2º Sem. 2030
Designar y comunicar a toda la plantilla la persona responsable de igualdad y del seguimiento del Plan de Igualdad.									
Informar a la plantilla sobre los derechos de las víctimas de violencia de género y violencia sexual y las medidas de protección previstas por la empresa.									
Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.									
Impartir formación específica a las personas integrantes de la Comisión de Investigación para el adecuado desempeño de sus funciones.									
Revisar la Descripción de Puestos de Trabajo (DPT) incorporando la perspectiva de género y garantizando una clasificación profesional objetiva y no sexista.									
Realizar entrevistas de salida a las personas que causen baja voluntaria para conocer los motivos de la misma, desagregando la información por sexo.									
Realizar un reciclaje de la formación en igualdad dirigido a la Comisión de Seguimiento y al personal con responsabilidad sobre equipos.									
Realizar una campaña de sensibilización en igualdad dirigida a toda la plantilla.									

Incorporar módulos de igualdad en el manual de acogida, en la formación dirigida a las nuevas incorporaciones y en las acciones de reciclaje formativo.									
Establecer o revisar un procedimiento de promoción interna con criterios objetivos, transparentes y libres de sesgos de género.									
Crear un programa de mentoring dirigido a mujeres con potencial de desarrollo profesional para favorecer su acceso a puestos directivos.									
Realizar una auditoría retributiva de toda la plantilla.									
Analizar las brechas retributivas y, en su caso, implantar medidas correctoras.									
Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad.									
Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada, turno y puesto.									
Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a las personas reincorporadas tras una suspensión del contrato o una ausencia prolongada.									
Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre la evolución de la formación de la plantilla.									
Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo.									
Facilitar a la Comisión de Seguimiento la información anual sobre transformaciones de contratos, aumentos de jornada y solicitudes, desagregada por sexo.									
Compartir anualmente con la plantilla un documento informativo sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad.									

Elaborar y actualizar anualmente el Registro Retributivo.									
Realizar una campaña de sensibilización con motivo del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).									
Realizar una campaña de sensibilización con motivo del Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad (23 de marzo).									
Realizar una campaña de sensibilización con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre).									

IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN

Tras la aprobación del plan de igualdad, comienza a contar el periodo de vigencia de este.

Por este motivo, la comisión de igualdad o de seguimiento de **RUESMA** desarrollará todas las acciones previstas, a la vez que llevará un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responderá a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma, etc.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

En definitiva, se trata de comprobar el grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.

Las **reuniones** de esta comisión, tal y como está prevista en la calendarización, se llevarán a cabo **cada seis meses**. En estas reuniones se expondrán y analizarán aquellas propuestas o sugerencias, que se hayan planteado por parte de las personas trabajadoras o bien, por parte de otras personas como clientela, empresas proveedoras, etc.

Calendario de implantación, seguimiento y evaluación

La implantación de las medidas se realizará conforme a las fechas y plazos establecidos en las correspondientes fichas del Plan. Se realizará un **seguimiento anual documentado de las medidas**, así como una evaluación intermedia y una evaluación final, de acuerdo con el siguiente calendario:

Actuación	**Fecha**
Inicio de la implantación del II Plan de Igualdad	**1 de octubre de 2026**
Primer seguimiento anual	**Septiembre de 2027**
Segundo seguimiento anual y evaluación intermedia	**Septiembre de 2028**
Tercer seguimiento anual	**Septiembre de 2029**
Cuarto seguimiento anual y evaluación final	**Septiembre de 2030**

En cada seguimiento anual se revisará el grado de ejecución de las medidas previstas, los resultados obtenidos a través de los indicadores establecidos y, en su caso, las dificultades detectadas y las actuaciones correctoras o ajustes que resulten necesarios.

En las reuniones en las que corresponda realizar el seguimiento anual se estudiarán los informes de RRHH, con los datos del año en vigor y desglosado por sexos, acerca de las condiciones de empleo, así como los resultados de la auditoría salarial anual, incluyendo, aquella información relevante para la Comisión, como, por ejemplo, los puestos de trabajo, modalidad de contratación, jornadas, personas de nueva contratación, ceses, nº de personas que se han acogido a excedencias, permisos, etc.

Cuando acabe la vigencia del Plan de Igualdad, se procederá a la evaluación del mismo y se aprobará por la Comisión de igualdad o de seguimiento.

En la evaluación, se plasmará el grado de cumplimiento de los objetivos definidos, las medidas del plan ejecutadas, los resultados y el impacto que ha tenido el plan en la empresa.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

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

Los resultados de la evaluación se incluirán dentro del **Informe de Evaluación del Plan de Igualdad**, que tendrá que ser aprobado por la Comisión de Igualdad o de Seguimiento y formará parte del III Plan de Igualdad. Este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico, que desemboque en la elaboración del III Plan de Igualdad de **RUESMA.**

El Informe de Evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa, referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad, durante el periodo de vigencia de este, -cuatro años-

Gracias a este informe, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos, con los que se propusieron al inicio y se conocerá si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones y qué nuevas acciones se deberán poner en marcha, para solventar las necesidades o carencias detectadas. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información, para acometer un nuevo diagnóstico, que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad. Es, en definitiva, un proceso circular y continuo que enlaza la finalización de la vigencia de cada plan, y su evaluación, con el arranque del nuevo plan.

La Evaluación del Plan, es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Responde, pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan. Son:

¿Qué se ha hecho? ➔ Evaluación de resultado

¿Cómo se ha hecho? ➔ Evaluación de proceso

¿Qué se ha conseguido? ➔ Evaluación de impacto

Cada uno de estos ejes aporta información específica de valoración del proceso completo de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

Evaluación de resultados: se trata de saber si se han realizado las acciones previstas y si se han alcanzado, los resultados esperados.

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso: en este punto, se analizan las barreras u obstáculos encontrados.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Adecuación de los recursos materiales y recursos humanos.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

Evaluación de impacto: se trata de constatar si realmente el Plan de Igualdad ha generado un cambio en la percepción de las personas trabajadoras y su sensibilización en materia de igualdad. Esta información, se puede recabar mediante datos cuantitativos y cuestionarios dirigidos a la plantilla.

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas y políticas de gestión y desarrollo de Recursos Humanos.
- En la imagen corporativa (web, comunicaciones internas, externas, etc.).
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

El plan de igualdad, para su revisión, podrá contemplar plazos específicos, coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos.

El artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando se estipule en el calendario de actuaciones o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

- 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.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- 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.

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

Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 establece que cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad será la comisión u órgano concreto, de vigilancia y seguimiento del plan.

Estará compuesta por las siguientes personas:

De una parte, en representación empresarial:

- Mª Rosario Bernal García. Directora RRHH.
- Juan Romero Sánchez. Director Administración y Costes.

De otra parte, en representación sindical:

- Andrea Casillas Fernández. CCOO-Hábitat.
- Eduardo Monserrat Rodrigo. UGT FICA.

Las funciones de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del II Plan de Igualdad serán:

- Supervisión de las acciones acordadas, así como los plazos y medios, para su consecución, así como designar las personas responsables de hacerlo y respetar los periodos para su evaluación.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida de los indicadores.
- Revisión del grado de ejecución de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.
- Proceder a la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contenidas en el II Plan de Igualdad.
- Valoración del impacto de las acciones implementadas.
- Solventar las inquietudes o cuestiones que puedan tener las personas trabajadoras y facilitar que fluya la comunicación.

- Llevar a cabo o coordinar todas las acciones de sensibilización recogidas en el II Plan de Igualdad, dirigidas a todas las personas de la empresa.

Las personas que compongan la Comisión de Igualdad podrán ser sustituidas por otras, en las siguientes situaciones:

- Cuando exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- Cuando alguna persona renuncie a formar parte de la Comisión.
- En caso de baja, excedencia o cualquier otra situación prevista, con una duración mayor a seis meses.
- En caso de que alguna persona cause baja permanente.

Una vez que las personas de la Comisión de Igualdad sean informadas, elegirán a otra persona para sustituir la ausencia. La incorporación de la nueva persona tendrá que ser aprobada por la Comisión de Igualdad, en una reunión de la que se levantará acta.

En el caso del puesto libre que puede ser ocupado por cualquier persona de la plantilla, se deberá establecer un canal por el cual las personas puedan solicitar a la plantilla su participación. Esta comunicación deberá realizarse con al menos una semana de antelación antes de que la Comisión de Igualdad se reúna para que estudien la petición.

Las reuniones de la Comisión de Igualdad serán semestrales y las convocatorias a las reuniones ordinarias serán por correo electrónico, con una antelación de 7 días como mínimo. En caso de ser necesarias, reuniones extraordinarias de la Comisión, también serán convocadas por correo electrónico. Las causas, para la convocatoria de reuniones extraordinarias, podrán ser:

- Que alguna de las personas miembros de la Comisión de igualdad, haya detectado situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Querer optar a alcanzar certificaciones, subvenciones o ayudas, en materia de igualdad.

- Cambios organizacionales sustanciales, por ejemplo, que refieran diferencias notorias en la composición de la plantilla o, cualquier cambio, contemplado en un eje del plan de igualdad, que ocasione la necesidad de rehacer el diagnóstico o el plan de acción.

Actas: en 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, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad: Todas las personas componentes de la Comisión, se comprometen a tratar con confidencialidad aquellos, datos, documentos y/o cualquier otra información utilizada o que les fuera dada.

Medios: para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EN EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN

En caso de ser precisa, la modificación parcial o total del II Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se actuará de la siguiente forma:

- Cualquier persona integrante de la comisión de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad, ya sea en su nombre o bien en nombre de otra persona o entidad, podrá solicitar una

reunión extraordinaria a la Comisión de Igualdad (en un plazo máximo de 15 días) con el fin de plantear la modificación que estime oportuna. La fecha, el horario y el canal para la reunión deberán ser los que logren el mayor consenso posible entre los miembros de la Comisión dentro de ese plazo.

- Durante el transcurso de la reunión, se comunicará el cambio propuesto, que deberá ser aceptado por unanimidad de la Comisión.

- En el caso de que se apruebe el cambio, se determinarán los procesos a seguir, recursos necesarios y plazos convenientes, para incluirlos en el II Plan de Igualdad. Posteriormente, en la reunión ordinaria, se comprobará el grado de realización.

- Se informará a la plantilla el cambio realizado, a través de los canales habituales que utilice la empresa.

- Para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, en los que no sea posible alcanzar una solución en el seno de la Comisión de Igualdad en funciones de seguimiento, las partes se adhieren y someten al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales vigente al momento (Sistema extrajudicial) remitiéndose a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Documentación que se incorpora como anexos al final del Plan de Igualdad:

- Anexo I. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Anexo II. Guía de protección integral frente a la violencia de género y la violencia sexual, con las mejoras establecidas por la empresa respecto a las medidas legales.

Además del Plan de Igualdad, se adjuntará en REGCON, en los apartados correspondientes, la siguiente documentación:

- Auditoría Retributiva completa, firmada por todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora.

- Acta de constitución de la Comisión Negociadora y su Reglamento.
- Acta de aprobación del II Plan de Igualdad, firmada por todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora.
- Acta de designación de la persona autorizada para realizar el registro del Plan de Igualdad en REGCON, firmada por todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora.

MONSERRAT RODRIGO EDUARDO - 46840610Y
Firmado digitalmente por MONSERRAT RODRIGO EDUARDO - 46840610Y
Fecha: 2026.07.21 10:56:14 +02'00'

CASILLAS FERNANDEZ, ANDREA (FIRMA)
Firmado digitalmente por CASILLAS FERNANDEZ, ANDREA (FIRMA)
Fecha: 2026.07.21 11:07:34 +02'00'

BERNAL GARCIA MARIA DEL ROSARIO - 07858106H
Firmado digitalmente por BERNAL GARCIA MARIA DEL ROSARIO - 07858106H
DN: C=ES, SERIALNUMBER=IDCES-07858106H, G=MARIA DEL ROSARIO, SN=BERNAL GARCIA, CN=BERNAL GARCIA MARIA DEL ROSARIO - 07858106H
Razón: Soy el autor de este documento
Ubicación: la ubicación de su firma aquí
Fecha: 2026-07-21 12:12:55
Foxit Reader Versión: 10.0.0

ROMERO SANCHEZ JUAN - 78526323E
Firmado digitalmente por ROMERO SANCHEZ JUAN - 78526323E
Fecha: 2026.07.21 12:19:20 +02'00'

PROTOCOLO PARA LA PREVENCION Y ACTUACION EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Ruesma no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos Ruesma, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, Ruesma sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

La parte social firmante de este protocolo declara también su compromiso por trabajar por un entorno laboral libre de violencia y acoso.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente protocolo de acoso cumple, asimismo, con los siguientes principios, de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.

    - Fomentar una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa
    - Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
    - Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo

2 Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

3. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

Lugares donde puede producirse el acoso

El presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, tal como se establece en el Convenio 190 de la OIT:

a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.

f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa u organización, y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse

Vigencia

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, a los 4 años se realice una revisión con la parte social y de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento o actualizaciones por los cambios legales, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y la parte social.

El presente protocolo será revisado en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos
2. Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual
5. A la finalización de cada plan de igualdad se revisará si fuera necesario modificarlo.

4 DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados durante, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, que se dirija a una persona para conseguir una respuesta de naturaleza sexual.

Según la definición legal, pueden tener el propósito o producir el efecto, es decir, pueden ser deliberados o involuntarios, pero en cualquier caso van en contra de la voluntad de la víctima, creando un ambiente intimidatorio, ofensivo, humillante y hostil. Basta con tener un nexo de causalidad entre el comportamiento y el resultado lesivo para la víctima.

Se debe tener claro que un único incidente puede constituir acoso sexual.

El acoso sexual puede afectar a la salud de la víctima, que es lo más habitual, pero no es una condición necesaria para determinar la existencia o no de acoso, basta con que exista un riesgo relevante, de que pueda llegar a afectar a la salud.

El acoso sexual es una infracción laboral-administrativa, pero puede ser considerado delito según se establece en el artículo 184 del Código Penal.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

Solicitud de favores sexuales, tanto directamente como por una persona intermediaria, el autor tiene que actuar con conciencia y voluntad, siendo consciente de la posición incómoda que provoca en la víctima, no hay formas imprudentes de la realización de este tipo de actos.

Relación de actos o comportamientos que pueden evidenciar este tipo de conducta, siendo este listado no exhaustivo:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas de forma innecesaria. Las más graves, Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. **Acoso por razón de sexo**

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Las características de este tipo de acoso son similares a las del acoso sexual, no se exige intencionalidad, ni repetición en el tiempo, ni afectación a la salud, basta con crear un entorno

intimidatorio, denigrante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo es una modalidad del acoso laboral, moral o psicológico.

El acoso por razón de sexo es una infracción laboral-administrativa, y según las circunstancias puede considerarse un delito contra la integridad moral.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor o cuidado familiar.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

3. **Ciberacoso o acoso virtual**

La Ley Orgánica 10/22 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Contempla aquellas situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

(*) En todos los tipos de acoso enumerados, estos ejemplos de conductas no pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberá evaluar el impacto de las mismas.

5 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

La nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad

sexual determina en el artículo 12 "Prevención y sensibilización en el ámbito laboral", la obligación por parte de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la

comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar

cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del

presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- La empresa deberá promover la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual)
- La empresa incluirá el acoso y la violencia sexual como unos de los factores de riesgos psicosociales y laborales asociados a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, por ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, Artículo 9 del convenio 190 de la OIT)
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo, modalidades de trabajo, organización del trabajo de mujeres y hombres, con especial atención a los grupos más vulnerables de sufrir acoso, conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual y los resultados, conclusiones y actuaciones son compartidos con la RLPT, al objeto de ejercer la vigilancia sobre la salud de las personas trabajadoras.
- Promover un entorno de trabajo seguro, 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.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará 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 en materia de prevención del acoso.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras

medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

6 ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

6.1 Dónde y cómo presentar una denuncia

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Ante el departamento de Recursos Humanos.
- A través del Canal Ético.
- Ante cualquier integrante de la Comisión de seguimiento del plan Igualdad,

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

6.2 Información sobre el protocolo y medidas de apoyo

A la recepción de la denuncia, la comisión instructora informará de los siguientes aspectos a la presunta víctima:

- Medidas de apoyo médico y psicológico que se pueden poner a disposición de la presunta víctima
- Medidas de asesoramiento jurídico.
- Medidas cautelares para la protección de la salud de la presunta víctima.
- Posibilidad de recurrir a sistemas de mediación de conflicto interpersonales.
- Informar de que la realización de la denuncia no cierra la puerta a la tramitación de acciones administrativas o judiciales pertinentes. En caso de optar por la vía judicial el procedimiento quedaría en suspenso, si bien se podrán mantener las medidas cautelares que se hubiesen adoptado.
- Adopción de sanciones a las personas que incurran en acoso o interpongan denuncias falsas.

- Adoptar las medidas necesarias para proteger a víctimas, testigos, informantes, que intervengan en el procedimiento, frente a las posibles represalias.

6.3 Atención a la Victima

La empresa pondrá a disposición de la presunta víctima, las medidas de carácter médico, psicológico o cautelares que se hayan acordado durante el procedimiento para asegurar la integridad de la persona, y se mantendrán mientras sean necesarias y hasta el completo restablecimiento de la persona afectada.
Si el 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. De igual forma se adoptarán todas las medidas disponibles para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

6.4 Protección frente a represalias y Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se pueda promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

En el supuesto de que los Tribunales no aprecien la existencia de acoso, no se exigirá responsabilidad alguna a la persona demandante, ni a los posibles testigos, salvo que se demuestre la falsedad de los hechos.

6.5 Sanciones

Las personas responsables del acoso, así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

6.6 Garantías que acompañarán al procedimiento

- Protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.

- Imparcialidad y contradicción: Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Principio de Confidencialidad: todas las personas implicadas tienen el deber de guardar estricta confidencialidad, reserva. No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Diligencia y Celeridad: Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, compadezcan como testigos o participen en la investigación.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

6.7 Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.

- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

En el supuesto en que no sea la presunta víctima la que interponga la denuncia, la Comisión Instructora contactará con la presunta víctima para ratificar su deseo de continuar con el procedimiento. Será la persona acosada la única legitimada en los litigios de acoso sexual y por razón de sexo.

6.8 Comisión Instructora

Una vez recibida la denuncia, la empresa informará a la comisión de seguimiento para constituir la comisión instructora en el plazo máximo de 3 días laborales. Y la empresa informará a las personas implicadas sobre la apertura del procedimiento.

La comisión instructora estará formada por 2 personas por parte de la empresa y 2 personas por la parte social, que designarán las organizaciones firmantes del plan.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, y recibirán la formación necesaria.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares (incluso antes de llevar a cabo las entrevistas) y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora, así como los recursos y el tiempo requerido por la RLPT que forme parte de dicha comisión, serán por cuenta de la empresa.

6.9 Procedimiento

Una vez iniciado el procedimiento, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras, en un plazo de 5 días laborales se encargarán de entrevistarse con la persona denunciante. Posteriormente, y siempre por separado, se entrevistarán con la persona denunciada o cualquier otra persona que se estime necesaria, para realizar un primer análisis de la situación.

De este primer análisis se valorará la posibilidad de intervención de carácter psicosocial, evaluación médica o apoyo psicológico. De todo ello, se dará traslado a la Dirección para su implementación.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato, para garantizar la integridad y salud de la persona afectada.

La empresa debe hacer todo lo posible por evitar que se produzca un delito en su organización y, si una persona trabajadora activa el protocolo por considerar que está siendo víctima de un delito contrario a la libertad sexual o a la integridad moral, la empresa, debe aceptar la denuncia, resultando preceptivo dar traslado al Ministerio Fiscal y, en su caso, resolver internamente adoptando las correspondientes medidas cautelares que conllevarán, como mínimo, el alejamiento de la persona denunciada de la víctima.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días laborales.

Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.

- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

6.10 Acciones a adoptar por la empresa tras el cierre del procedimiento

Si se determina ***la existencia de acoso***, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que ***no existe acoso***, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la ***inexistencia del acoso***, pero se pone de manifiesto que **subyace un *conflicto personal relevante*** generado por el trabajo, la comisión instructora trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección de la empresa actúe en consecuencia.

7 MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.

Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- La empresa pondrá a disposición de la persona acosada todas las medidas acordadas de protección para las personas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia para la protección de la persona trabajadora acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado. Además, resarcirá las mermas salariales debidas a estar de baja por IT por esta causa.

- Reiteración del compromiso de la Dirección de garantizar un entorno laboral seguro, libre de acoso y violencia.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8 SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario

El presente procedimiento no impide o limita el derecho de las personas a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual ☐
Acoso por razón de sexo ☐

PERSONA DENUNCIANTE (En caso de solicitar confidencialidad, clave para identificar a la persona denunciante).
Nombre y apellidos o Clave:
DNI:
Puesto de trabajo:
Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____ _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a ___ de _____ de 20__.

Fdo. Recibí (Nombre y DNI)
Nº *de expediente*:

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

D. /Dª._____, habiendo sido designado/a por la Comisión de Igualdad de la Empresa para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, me comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

• Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

• Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

• Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o trasmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por la empresa de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En_____ a___ de_____ de _____

Firmado

PROTOCOLO PARA LA PREVENCION Y ACTUACION EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO.

MODELO SOBRE LA INFORMACIÓN DE PROTECCIÓN DE DATOS

RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE SUS DATOS
– Responsable: CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A
– Domicilio Social: Calle Bravo Murillo, 178, Planta 4ª Edificio Tecnus – Madrid 28020

FINES DEL TRATAMIENTO DE DATOS
Sus datos serán tratados para la gestión del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO de la empresa CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A.

LEGITIMACIÓN EN LA QUE SE BASA LA LICITUD DEL TRATAMIENTO
Art. 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

EJERCICIO DE SUS DERECHOS
Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado incluida la elaboración de perfiles. Según el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia "Ejercicio de derechos de Protección de Datos".

TIEMPO DE CONSERVACIÓN DE SUS DATOS PERSONALES
Periodo indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

DESTINATARIOS DE SUS DATOS
Dirección / Gerencia de la empresa, representantes de los trabajadores de la empresa (si hubiera) y Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

DERECHO A RETIRAR EL CONSENTIMIENTO PRESTADO PARA EL TRATAMIENTO EN CUALQUIER MOMENTO
Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

DERECHO A PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN ANTE LA AUTORIDAD DE CONTROL
Tiene derecho a presentar una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos http://www.aepd.es si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO
Datos de carácter identificativo características personales, circunstancias sociales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos.

FUENTE DE LA QUE PROCEDAN LOS DATOS
Interesados y terceros.

INFORMACIÓN ADICIONAL
Puede consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos http:/aepd.es



ruesma

GUIA DE PROTECCION INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO Y LA VIOLENCIA SEXUAL.

MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES

**Guia de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Violencia Sexual.
Mejoras en las Medidas Legales**

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

"Todo acto de violencia (…) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (…) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en su artículo 1

"El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales."

GUIA DE PROTECCIÓN DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA SEXUAL, MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), deciden suscribir el siguiente:

I. Acuerdo Preámbulo

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004) y de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y de la violencia sexual y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, las mencionadas Leyes Orgánicas especifican las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de

la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

Construcciones Ruesma, S.A. insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de sexo.

II. Ámbito Personal

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de Ruesma contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género y víctimas de la violencia sexual en la concreción definida en la L.O. 1/2004 y en la L.O 10/2022, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género o de violencia sexual sobre aquella.

III. Ámbito funcional de Actuación

Todas las entidades y centros de trabajo de Ruesma en territorio nacional.

L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la L.O. de garantía integral de la libertad sexual.

IV. Condición para aplicar estas medidas.

Acreditación de situaciones de violencia de género. Artículo 23 de la L.O 1/2004

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal

que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También

podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

Acreditación de la existencia de violencia sexuales. Artículo 37.1 de la L.O 10/2022

Art.º 37.1 punto 1. A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.
Punto 2. El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencias sexuales.
Punto 3. Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de protección de datos personales.

Derechos legales establecidos en la normativa para las trabajadoras víctimas de violencia de género

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancio o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras o conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

"*Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 (Art.º. 37.7 ET) serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.*"

2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

Las personas trabajadoras que tenga la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban

los trabajadores.
Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto y derecho a percibir la prestación de desempleo (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n y 48.6).

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
Se encontrarán en situación legal de desempleo cuando se suspenda el contrato:
Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo.

Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 (víctimas de violencia de género), el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo, (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m)

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la

extinción (ET Art.49.1 m) o suspensión temporal de la relación laboral (ET Art.45.1n), junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1, 7ª del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la persona trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género o de violencia sexual permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y **serán remuneradas**, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b)

8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

V. Propuestas para la mejora de la Ley 1/2004 y de la Ley 10/2022

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, proponemos:

1. Reducción de la jornada de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

2. Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

3. Permisos.

A la persona víctima de violencia de género o de violencia sexual se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

4. Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.

La persona víctima de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de hasta 24 meses, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

5. Recolocación en otra empresa del Grupo.

La persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 18 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.
Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, de- mostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLT.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y la persona agresora y ésta no haya sido despedida por la empresa, será decisión de la persona trabajadora víctima, quién es la persona que se traslada. En el caso de no ser posible, se asegurará que la víctima y la persona agresora no coincidan en el mismo entorno para garantizar la seguridad de la trabajadora.

6. Ayudas económicas.

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual en los supuestos:

Fondos ayuda:

Se abonarán los gastos extraordinarios siguientes: gastos escolares, visitas o tratamiento psicológico/médico (asumirá el coste de la asistencia psicológica externa de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 20 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión), primeras necesidades.

Por traslado

En los casos de movilidad de la trabajadora a otra empresa del grupo, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas de acompañamiento. Ayuda de XX mensualidades por cambio de domicilio.

Incapacidad Temporal.

Se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.

Anticipos

Se establecerá la posibilidad de acceder a un anticipo de al menos 2 meses de salario de manera anual.

Responsabilidades familiares.

Cuando sea necesario el cambio de domicilio

En los casos de movilidad de la trabajadora a otra empresa del grupo, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar medidas económicas de acompañamiento.

Compensaciones extinción voluntaria, excedencia o suspensión del contrato de trabajo

Por la extinción voluntaria de su contrato o suspensión del mismo, la persona trabajadora victima de violencia de género o de violencia sexual, percibirá una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, en todo caso se asegurará una indemnización mínima de 3 mensualidades.

Contratación de una empresa de recolocación para asegurar la empleabilidad de la víctima de violencia de género o de violencia sexual.

Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la persona trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

7. **Asimilar las mejoras establecidas en este capítulo a las víctimas de violencia sexual, y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la empresa.**

Dar protección y ayuda a las víctimas de violencia sexual y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral de la empresa, asimilándolas a las víctimas de violencia de género en todos aquellos derechos que esté dentro del ámbito de la empresa, y recogidos en el capitulo VI de este acuerdo.

8. **Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género y de violencia sexual.**

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género o de violencia sexual, se dirigirá a dicha persona trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en las L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLPT del número de casos de violencia de género o de violencia sexual que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

9. **Medidas de seguridad.**

Se negociarán medidas de protección tales como: teleasistencia o asistencia al trabajo.

Si la pareja de la persona víctima de violencia de género o de violencia sexual trabaja en la misma empresa, esta tomara las medidas legales necesarias para garantizar la seguridad de esta.

10. Mejorar las condiciones del contrato de trabajo

A voluntad de la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá transformar su contrato de trabajo de temporal a indefinido, o aumentar su jornada laboral en los casos en los que su contrato sea a jornada partida o jornada fija discontinua, con el objetivo de tener una mayor independencia económica y laboral.

11. Ampliar la condición para aplicar estas medidas.

Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

VI. Seguimiento y vigencia del acuerdo

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y la L:O 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.
. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género o de violencia sexual sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género y la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada


ruesma

ruesma

C/ Bravo Murillo 178, Edif. Tecnus, 4ª planta, 28020 Madrid
Teléfono: 91 521 12 05
E-mail: ruesma@ruesma.es
www.ruesma.com

AENOR GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO 9001 ER-0549/2010
AENOR GESTIÓN AMBIENTAL ISO 14001 GA-2010/0296
AENOR SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ISO 45001 SST-0069/2017
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM