

I PLAN DE IGUALDAD CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A
2022-2026

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
FICHA TÉCNICA	4
PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	5
FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
COMPROMISO CON LA IGUALDAD EN LA EMPRESA	9
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
3. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	7
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD	8
5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	8
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	20
OBJETIVOS GENERALES.....	20
ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DE IGUALDAD	21
7. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	31
I. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	22
II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	25
III. FORMACIÓN	25
IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL	28
V. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL	30
VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	31
VII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	34
VIII. RETRIBUCIONES	36
IX. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	37
X. VIOLENCIA DE GÉNERO	37
XI. COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL	39
XII. SALUD LABORAL	43
8. CRONOGRAMA	45
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	52
10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN	54
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	55
ANEXO I. CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO DEL ESTADO Y EVOLUCIÓN DEL PLAN.....	56
ANEXO II. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	57
ANEXO III. PROTOCOLO DE AYUDA INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	57

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea, lo contempla como tal, a partir de la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y el Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en el artículo 9.2 exige la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que esa igualdad sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento en nuestro país se produce con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación, directa o indirecta, de las mujeres. A esta ley se une 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.

Con respecto al ámbito laboral, la mencionada Ley Orgánica 3/2007 establece en su Art. 45.1 que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades, debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores. El apartado 2 del mismo artículo, queda modificado por el Art 1.1 del Real Decreto-ley 6/2009 de 1 de marzo, que establece que “en el caso de las empresas de más de cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”. Se deberá tener en cuenta que esta modificación se aplicará paulatinamente en la forma establecida por la disposición transitoria décima segunda de la presente norma, añadida por el art. 1.3 del citado Real Decreto-ley 6/2019.

Sin embargo, aunque la teoría indica que las personas somos iguales en cualquier ámbito de nuestra vida, en la práctica se dan diversas discriminaciones por razón de sexo en múltiples escenarios, incluido el entorno laboral. Algunos ejemplos podrían ser ciertas políticas de contratación y promoción influenciadas por el género, la brecha salarial o la segregación sexual del trabajo.

Este es el motivo por el que se adoptan legalmente acciones en distintas áreas que suponen ventajas al sexo menos representado hasta alcanzar el equilibrio entre ambos, no con el fin de otorgar posiciones ventajosas, sino para garantizar que ambos gocen de las mismas condiciones, surgiendo con este fin los Planes de Igualdad en el ámbito laboral.

Los Planes de Igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes 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.

Previo a la elaboración de este Plan de Igualdad, se llevó a cabo un exhaustivo diagnóstico en materia de igualdad, con el fin de detectar la presencia de posibles desequilibrios y así elaborar medidas que mejoren esta situación. Tanto la Dirección de la empresa como las personas que representaron a la plantilla, negociaron la adaptación de las medidas, para la mejora o corrección de los datos arrojados en dicho diagnóstico.

Esta Comisión ha trabajado para seguir desarrollando y potenciando las mismas oportunidades a mujeres y hombres, teniendo en consideración las siguientes áreas:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Conjuntamente se ha optado por el análisis e integración de medidas relativas a:

10. Lenguaje y comunicación no sexista.
11. Violencia de género.
12. Salud laboral

A. Ficha Técnica CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A

DATOS DE LA EMPRESA					
Razón Social	CONSTRUCCIONES RUESMA S.A.				
C.I.F.	A81873903				
Domicilio social	C/ Carretas, 14 Madrid				
Año de constitución	1997				
Página web	www.ruesma.com				
PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD					
Nombre	M ^a del Rosario Bernal García				
Cargo	Directora RRHH				
ACTIVIDAD					
Sector Actividad	Construcción				
CNAE	4122				
Convenios de aplicación	Convenio de la Construcción				
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nivel Nacional				
DIMENSIÓN					
Personas Trabajadoras (a 31 de diciembre de 2021)	Mujeres	35	Hombres	117	Total 152
Centros de trabajo	4 centros de trabajo: Guadalajara, Madrid, Málaga y Sevilla.				
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS					
Dispone de un departamento de personal	Sí				
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No				
Representación Legal y/o sindical de Trabajadoras y Trabajadores	No				

B. Presentación de la empresa

Construcciones RUESMA 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 cumplimiento 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 nuestras obras con algunos proyectos muy singulares contando entre sus clientes a 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 Construcciones RUESMA, S.A. es incrementar su capacidad, pero 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 adaptamos 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: Guadalajara, Madrid, Málaga y Sevilla.

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.

C. Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. se inscribe en el marco de gestión empresarial de la compañía que afronta la implantación del Plan de Igualdad como una mejora de su sistema de gestión empresarial que dará lugar a una estructura interna y unas relaciones con la sociedad libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

La política de la empresa consiste en tratar a todas las personas trabajadoras de forma justa y equitativa independientemente de su sexo, estado civil, orientación sexual, raza, color, nacionalidad u origen, religión, edad o posible discapacidad.

Además, se persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, concretamente, de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su posterior modificación a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, 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, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres y lo establecido en los diferentes convenios a los que está adscrita la empresa.

Por lo tanto, con el fin de dar cumplimiento legal en esta materia y avanzar en la política social de la empresa, se impulsa el desarrollo e implementación del presente Plan de Igualdad a todos los niveles de la organización.

D. Compromiso con la igualdad en la empresa

CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. hizo público su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa acordando establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de las Políticas Corporativas y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad ha sido suscrito tanto por la parte de la empresa como del sindicato CCOO en representación de las personas trabajadoras puesto que la empresa no dispone hasta este momento de representación legal.

Esta comisión ha conocido, analizado y aprobado de manera conjunta tanto el diagnóstico de situación en materia de igualdad, como la auditoría retributiva y posteriormente ha negociado medidas acorde al resultado del diagnóstico de situación.

Por la representación de la empresa:

Nombre y apellidos	Puesto en la empresa
M ^a Rosario Bernal García	Directora de RRHH

Por la representación de las personas trabajadoras:

Nombre y apellidos	Centrales sindicales intervinientes
Natalia Galán Armero	CCOO-Hábitat

3. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

La constitución de la Comisión negociadora se hizo efectiva el día 17 de enero de 2022 mediante la firma del acta de constitución en dicho encuentro, así como del reglamento interno de funcionamiento de dicha Comisión.

La función principal de esta comisión es la de facilitar y garantizar la elaboración e implementación del plan de igualdad en CONSTRUCCIONES RUESMA basado en un diagnóstico previo de la situación de la empresa en coherencia con la legislación vigente y el compromiso de igualdad de la dirección.

Todas las partes se reconocen mutuamente y garantizan su actuación de buena fe en aras de mantener su compromiso con la igualdad y de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

También se nombra a la persona que realizará las funciones de Secretaría.

La Comisión negociadora, constituida en principio con carácter estable y permanente para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, debe cumplir con los siguientes objetivos:

1. Promover el principio de igualdad y la no discriminación en el seno de la empresa.

2. Cooperar en la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas asociadas.
3. Participar en el análisis de situación con respecto a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A.
4. Ayudar a difundir y promover el Plan de Igualdad entre la plantilla.
5. Realizar funciones de asesoramiento en materia de igualdad en el ámbito de la empresa.
6. Asistir a las reuniones que se programen y a aquellas reuniones extraordinarias que fuesen necesarias en materia de igualdad.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, se aplicará en todo el territorio del Estado Español para la totalidad de la plantilla, incluido el personal eventual o de puesta a disposición de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A de la misma forma que en aquellos centros de trabajo que el grupo pueda comprar, abrir o gestionar durante el periodo de vigencia del presente Plan de igualdad, siempre dentro del territorio español.

El periodo de vigencia dispuesto para el presente Plan de Igualdad será de cuatro años a partir de su entrada en vigor, siendo el día posterior a su aprobación por parte de la Comisión negociadora de igualdad de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A., de acuerdo con el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020, por tanto, desde el 1 de octubre de 2022 y hasta el 30 de septiembre de 2026.

Sin perjuicio de lo anterior, el Plan vigente puede ser objeto de modificaciones y mejoras por parte de la Comisión de Seguimiento, con el fin de adecuarse a la realidad de la empresa y la evolución de la aplicación de las medidas de acción propuestas en el presente Plan de Igualdad. Cualquier cambio en el Plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión negociadora.

5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El informe diagnóstico fue aprobado y firmado el día 28 de junio de 2022 por la Comisión negociadora de Igualdad de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A.

Para la elaboración de este informe se han utilizado la información y datos relativos al año natural 2021 como periodo de referencia, excepto para ciertas cuestiones donde se requiere el estudio de un intervalo mayor de tiempo, tales como promoción, formación, etc., en estos casos esos periodos son especificados.

Para su realización se ha recurrido a la normativa vigente en materia de Igualdad y otra relacionada (L.O 3/3007, RDL 2/2015, RDL 6/2019, RD 901/2020, RD 902/2020), así como las guías y herramientas propuestas por el Instituto de las Mujeres como entidad referente en este campo, y

otros instrumentos propios para la recogida y análisis de la información de la empresa, habiéndose estudiado documentación interna de Selección, Formación, etc. Además se ha llevado a cabo una encuesta al conjunto de la plantilla.

A. METODOLOGÍA

El objetivo de la elaboración del diagnóstico es conocer la situación exacta en la que se encuentra la empresa con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de manera que la elaboración del diagnóstico tiene tres finalidades:

1. Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
2. Obtener información acerca de:
 - Características de la plantilla y sus necesidades.
 - Conocer la política de RRHH de empresa.
3. Servir de base para la elaboración del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de los RR.HH. con relación al compromiso con la igualdad.

El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

1. **Análisis de Indicadores Cualitativos:** Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, expedientes de selección, descripción de puestos, etc.).
2. **Análisis de Indicadores Cuantitativos:** Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (tipología de contratos, edad, antigüedad, promociones, condiciones laborales...).

Interpretación de los indicadores cuantitativos:

Índice de Distribución (indicador extra-sexo): porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género).

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Índice de concentración: porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos.

Índice de feminización: Representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable.

B. CONCLUSIONES

A continuación se muestra un resumen de las conclusiones obtenidas a través del diagnóstico de situación.

El personal total de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. ha contado durante el ejercicio del año 2021 con un total de 191 personas, siendo 39 mujeres y 152 hombres, divididas en cuatro centros de trabajo, siendo el número de personas a 31 de diciembre de 2021 de un total de 152 personas (35 mujeres y 117 hombres).

A través de estos datos vemos como el número de hombres es mayoritario, estando formada la plantilla a día 31 de diciembre de 2021 de un 23% de mujeres y un 77% de hombres, esto nos indica que estamos ante una empresa masculinizada según lo estipulado en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la presencia de ambos sexos en las organizaciones: *“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”*.

La compañía dispone en 2021 de cuatro centros de trabajo, Guadalajara (0M, 3H), Madrid (32M; 91H), Málaga (2M, 14H) y Sevilla (1 M, 9H). Esta plantilla está regulada por el convenio de Construcción de cada una de las provincias en las que hay sede.

CARACTERÍSTICAS GENERALES

La empresa cuenta con una plantilla diversa con edades comprendidas de menores de 20 años a mayores de 60 años. Para las mujeres su rango de concentración mayor es de 45 a 50 años (29%) y para los hombres de 50 a 55 años (26%).

En cuanto al rango de antigüedad vemos que las mujeres se mueven entre los 5 -10 años (31%) seguido en un mismo porcentaje de 3-5 años (20%) y más de 15 años (20%). En el caso de los hombres vemos como su porcentaje más alto respecto a la antigüedad lo encontramos en el rango 1-3 años (35%) seguido de 3 a 5 años (28%), la razón de esta antigüedad va de la mano de las contrataciones para proyectos.

Tanto para hombres como para mujeres el mayor porcentaje de contratación es la contratación indefinida a tiempo completo (80% de las mujeres de la empresa y el 68% de los hombres de la empresa). Para los hombres el siguiente tipo de contratación más aplicada en la

empresa es temporal a tiempo completo (30% de los hombres) indefinida parcial (2%) temporal parcial (1%).

Las mujeres después de la contratación indefinida completa les sigue la contratación indefinida a tiempo parcial (14%) seguida de temporal a jornada completa (6%).

Con respecto a los niveles jerárquicos, hay representación femenina en todas las jerarquías a pesar de la masculinización de la plantilla, de manera que en base a los índices de concentración vemos que las mujeres disponen de mayor representación que los hombres tanto en el nivel jerárquico Dirección (9% vs 5%) como en Jefaturas intermedias (23% vs 19%). Queda patente que la empresa no muestra signos de discriminación alguna a este respecto. Si bien más adelante en el apartado de Clasificación profesional se valorará el equilibrio de la plantilla.

No hay personal con estudios primarios y el porcentaje de estudios secundarios es mayor para los hombres (64% de ellos tienen estudios secundarios) en cambio para las mujeres el porcentaje de concentración es mayor dentro del nivel estudios universitarios (60% de las mujeres de la plantilla).

COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL

En cuanto a la comunicación interna de la compañía, los canales más habituales son las reuniones a distintos niveles y el correo electrónico así como las presentaciones a la plantilla, el tablón de anuncios y el uso de cuestionarios a la plantilla.

El principal emisor de comunicación interna se lleva a cabo desde el departamento de Recursos Humanos y Dirección de la empresa.

En cuanto a la comunicación externa, la empresa dispone una página web propia donde se presenta la empresa, su historia y servicios. Tras su revisión, no se aprecia un uso de lenguaje o imágenes estereotipadas.

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El Departamento de Recursos Humanos es el encargado de la selección, contratación, formación, desarrollo y relaciones laborales de la compañía. Entre sus funciones, se encuentra la contratación y bajas del personal, la actualización de información utilizada para la elaboración de nóminas, la revisión y aprobación de estas.

La empresa afirma que es consciente de que es un sector todavía masculinizado, principalmente en algunas posiciones técnicas, y la gran demanda de perfiles sobre todo en áreas como personal operativo hace difícil encontrar una terna paritaria en cuanto al sexo de las personas candidatas.

Con respecto a la revisión de las ofertas de empleo y del lenguaje utilizado, comprobamos que por lo general se aprecia neutralidad en la descripción del puesto pero no en la denominación del puesto de trabajo. En los casos que nos ocupan más abajo podría incluirse Encargado/a de obra o Técnico/a de Prevención de riesgos laborales.

Normalmente la compañía no asume personal de puesta disposición, por lo que durante el año 2021 no ha existido personal de ETT.

El análisis de la evolución de la plantilla en los últimos cuatro años muestra unos índices similares en número y representación de sexos, se mantiene el mismo número de mujeres y ha descendido el número de hombres (-2).

En relación al año 2021 y los datos aportados, el perfil de las contrataciones señala:

- Movimientos de personal tanto para hombres y mujeres en niveles similares de incorporaciones y ceses.
- Las contrataciones unidas a estas incorporaciones y ceses van a la par sin encontrarse diferencias significativas.
- La contratación para las incorporaciones para las mujeres y los hombres con mayor porcentaje es de temporal completa (75%M, 68%H9) seguidos por contrataciones indefinidas completas para ambos (25%M, 29%H).
- Con respecto a los ceses se observa la misma tendencias para los hombres, contratación temporal a tiempo completo (66%) seguido de contratación indefinida completa (31%). En el caso de las mujeres los ceses se reparten en un 50% en ambas contrataciones, tanto indefinidas a tiempo completo como temporales a tiempo completo.

Las bajas del mismo año, 2021, advertimos que el área con mayor porcentaje es Producción y los motivos de las bajas para los hombres son principalmente baja voluntaria (46%), finalización de contrato (40%) seguido de no superación de prueba (9%) y por último despido (6%).

Para las mujeres los motivos de las bajas responden al 50% para bajas voluntarias y 50% para despido.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para la clasificación profesional, la empresa lo ha estructurado según el convenio de aplicación, teniendo por tanto cuatro convenios de aplicación, los convenios de construcción de: Guadalajara, Madrid, Málaga e Ibiza.

Cada grupo profesional tiene una descripción de las tareas pertinentes en los distintos puestos de trabajo posibles del grupo.

En la revisión del documento de organigrama y las propias descripciones de los puestos, se observa en ciertas ocasiones un lenguaje no inclusivo que deberá ser cambiado como acción de mejora.

La descripción de los puestos de trabajo está elaborada en unas fichas y toma como base el convenio colectivo de aplicación. No se ha detectado sesgo alguno en la descripción de los mismo y por tanto presentan una descripción de los puestos de trabajo bajo la perspectiva de género.

El análisis de los datos por área en la empresa nos muestra que por porcentajes de concentración las mujeres se sitúan en mayor medida en el área de Administración (31%) seguido de Producción (20%) Y SYCMA (17%). Los hombres por su parte se sitúan en un alto porcentaje de

concentración en el área de Producción (79%) seguido de Administración (7%), hay que observar la diferencia porcentual entre la primera y segunda clasificación de la distribución de los hombres.

Esto quiere decir que si bien para las mujeres están presentes en varias áreas, los hombres se agrupan en un alto porcentaje en Producción y en el resto de las áreas de la compañía se dividen en porcentajes pequeños.

Aunque la mayoría de los puestos de trabajo tienen un tamaño reducido, se observa una clara tendencia a la masculinización y feminización.

De los departamentos que no son unipersonales, distinguimos por mayores niveles de concentración para las mujeres el puesto de Administrativo, área de Administración (26% de todas las mujeres de la plantilla están en este puesto) seguido en un mismo porcentaje (11%) en los puestos de TPRL (11%) y Jefe/a de Obra. Por otro lado los hombres se colocan principalmente como ya se dijo antes en el área de Producción: Operario/a (32% de todos los hombres de la plantilla ocupan este puesto) seguido por Encargado/a (13%) y Jefe/a de Obra (13%).

No podemos decir que los hombres tienen una distribución de los puestos más amplia que las mujeres ya que ellos están presentes en el 70% de los puestos que dispone la empresa y ellas están en el 58% de los puestos, y además debemos tener presente el porcentaje de representatividad de las mujeres en Construcciones RUESMA; que es del 23% del total de la plantilla a fecha de 31 de diciembre de 2021. Exceptuando el área de jurídico las mujeres están representadas en todas las áreas situación similar en los hombres puesto que no están presente en el área de RRHH.

Comprobamos la división de roles el personal de Producción, con superioridad de hombres en el puesto de Operario/a. Es evidente la influencia que aún ejerce el modelo tradicional con ciertos estereotipos de género, lo cual provoca la falta de candidaturas de trabajadoras en este puesto no así en Jefe/a de Obra con un porcentaje de concentración similar al de los hombres de la compañía (11%M vs 13%H). Como acción de mejora, se propone continuar con la formación y selección de personas para la inclusión en departamentos donde esté infrarrepresentado su sexo.

FORMACIÓN

La empresa no dispone de un Plan de Formación estandarizado pero propone acciones formativas que cubran las necesidades del personal tanto en materia de desarrollo de carrera, especialización técnica y prevención.

Se diferencian por un lado las acciones formativas más técnicas, y por otro lado las formaciones transversales para la compañía (Prevención, idiomas...). Se estudia que tipo de formación tienen las personas trabajadoras, sobre todo quien trabajan en obra puesto que requieren ciertas formaciones obligatorias y se estudia cuáles les faltarían para poder desempeñar su labor diaria y ampliar funciones. Desde el departamento de prevención gestionan que todos las personas trabajadoras tengan una formación mínima que se va ampliando según las necesidades de la obra.

Con respecto a la realización de los cursos casi siempre son en jornada laboral y en formato presencial, ocasionalmente es fuera de la jornada laboral.

La formación recibida por la plantilla de Construcciones RUESMA durante los últimos cuatro años ha sido íntegramente impartida dentro de la jornada laboral, no requiriendo por tanto de permisos o medidas de adaptación de la jornada de sus asistentes.

Como se podrá comprobar más adelante en las tablas de datos, el centro de trabajo ubicado en Madrid ha requerido más formación teniendo en cuenta que es centro con mayor número de personal. En los últimos cuatro años se ha observado un incremento exponencial con el paso de los años de la participación femenina en las formaciones. Podemos decir por tanto que la participación de las mujeres en estos cuatro años ha sido más activa. Hay que tener presente que buena parte de las formaciones organizadas son eminentemente técnicas y dirigidas al personal situado en el puesto o departamento de obras, donde la representación de mujeres es muy inferior.

De la misma forma se aprecia un incremento desde el año 2018 hasta el año 2021 de formaciones en formato e-learning. Y el área de la empresa que recibe más formaciones es el área de Producción.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Debido a la actividad que se desempeña y el estatismo en los puestos de trabajo, esto influye directamente en los escasos movimientos de personal, sin que se prevea evoluciones significativas. Esto hace que la compañía no disponga de criterios generales o de metodología estándar para la promoción del personal, de la misma forma que no hay establecidos planes de carrera. A pesar de ello la empresa dispone de una evaluación de desempeño, un modelo básico que ayuda a tener una valoración de las personas empleadas.

Ante una promoción interna intervienen tanto la persona responsable del área como el Departamento de Recursos Humanos.

Si bien la empresa dispone de una evaluación del desempeño, no son habituales las promociones, de ahí que la empresa no comunique al personal la existencia de vacante.

Se recomienda a pesar de ello que como forma de visibilizar el talento femenino, establecer indicadores para la cobertura de departamentos, áreas o puestos en los que estén infrarrepresentadas. La aplicación de acciones positivas puede otorgar un impulso a la promoción de mujeres, aconsejándose que ante una promoción, accederá la persona, que en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, pertenezca al sexo menos representado.

Podemos hablar de una única promoción en 2021. No se puede establecer si existen diferencias desde la perspectiva de género puesto que solo es una muestra muy pequeña y no es representativa.

CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Durante el año 2021 no ha habido personal de puesta a disposición en la plantilla de ya que la empresa prefiere la contratación interna y cuenta con medios propios para acceder a candidaturas de distintas posiciones.

Tanto para hombres como para mujeres el mayor porcentaje de contratación es la contratación indefinida a tiempo completo (80% de las mujeres de la empresa y el 68% de los hombres de la empresa).

El horario partido es empleado por el 90% de la plantilla (69%M y 97% de los hombres) Y el continuo por el 10% restante (31%M, 3%H) . No hay trabajo a turnos en la empresa.

Se observa que la temporalidad está muy relacionada con los puestos de trabajo inherentes a los proyectos en los que está trabajando la empresa, de manera que esta temporalidad es mayor en los hombres puesto que son ellos quienes están en mayor porcentaje de los trabajos de realización de obras.

- Todos los contratos de Dirección son indefinidos.
- En Jefaturas intermedias existe un 87% de contratos indefinidos, de manera que el 88% de las mujeres de la jefatura intermedia tienen este tipo de contratación y el 87% de los hombres con mando intermedio también lo tienen. Respecto a la temporalidad, vemos como el 13% de las mujeres de este grupo tienen temporalidad y el 13% de los hombres también. Para ambos son contratos temporales a tiempo completo.
- En relación a las contrataciones para el personal perteneciente al nivel jerárquico Resto de plantilla, vemos que si bien las mujeres en mayor porcentaje tienen una contratación indefinida (el 96% de las mujeres de este grupo) esto no pasa con los hombres, ellos disponen de contratación indefinida (62% de ellos) seguido de contratación temporal (37% de ellos).

Régimen de movilidad geográfica: En la plantilla hay personas trabajadoras con movilidad geográfica y todas estas personas en puestos relativos a los proyectos de la empresa.

Modificaciones sustanciales de contratos: No se han producido en los últimos años modificaciones sustanciales en los contratos de la plantilla de la empresa.

Prevención de Riesgos Laborales: La empresa cuenta con su propio departamento de Prevención de Riesgos Laborales. Se ha realizado estudio para detectar riesgos laborales y de salud laboral en el cual se detectaron la necesidad de dotar de reposapiés y pantallas mas grandes en el trabajo de oficina, además de mejorar la ropa de abrigo al personal de obra. En dicho estudio no se desprendió distintas necesidades entre hombres y mujeres. La empresa dispone de medidas de salud laboral y de adaptación en todos los puestos dirigidas a las mujeres y que están enfocadas en mujeres gestantes o en periodo de lactancia.

RESUMEN DE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se recoge en este documento un resumen de los resultados obtenidos en dicha Auditoría Retributiva.

Sobre la documentación aportada y analizada, los resultados son los siguientes:

- Diferencia salarial en los salarios base anuales por género en torno a un 8,50%
- Los complementos se amplían a un 12,22% .

Se proponen como medidas a aplicar y a llevar a la mesa negociadora las siguientes:

MEDIDA 1	
Medida	Evaluar desde la perspectiva de género los complementos que aplica la empresa, detectando la posible existencia de factores que estén valorando características masculinizadas
Objetivos que persigue	Establecer una política de contratación y complementos salariales
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH y Comisión de seguimiento
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	- El propio documento.
MEDIDA 2	
Medida	Introducir, dentro de su posible viabilidad, nuevos complementos asociados a la valoración de los puestos más feminizados después de la valoración y estudios de los factores que inciden en dichos puestos.
Objetivos que persigue	Establecer una política de contratación y complementos salariales
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsable	Departamento de RRHH y Comisión de seguimiento
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	- Nº de nuevos complementos
MEDIDA 3	
Medida	Revisión de cada uno de los puestos que tiene la compañía asignando factores que han podido infravalorarse o que no han sido valorados de forma objetiva. se procurará que los factores sean atribuibles ambos sexos.
Objetivos que persigue	Establecer una política de contratación y complementos salariales
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RR.HH. y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Internos

Indicadores de seguimiento

- Nº de modificaciones en los puestos
- Nº reuniones en las que se hayan revisado

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

La empresa trata de facilitar y fomentar la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, cumpliendo con la legislación vigente y ofreciendo opciones de teletrabajo en aquellos puestos en los que es posible, principalmente para el personal con hijos/as o personas dependientes.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los que se dispone no se encuentran recogidos en un medio público, sino que se tratan en el día a día en el puesto de trabajo conforme surgen las peticiones. Hay personal con reducción de jornada por guarda legal del menor, siendo todas mujeres.

Las distribuciones de la compañía respecto a las cargas familiares nos indica que el 41% de las mujeres no tienen hijos e hijas seguido de un 33% de mujeres con dos hijos/as. En los hombres la concentración es similar pero su porcentaje mayor lo localizamos en hombres con 2 hijos/as (39%) seguido de hombres sin cargas familiares (32%).

Estableciendo promedios entre los sexos y las personas tanto con hijos/as como sin hijos/as obtenemos que la media de las mujeres sin hijos/as su rango de mayor concentración es de 45-50 años y de los hombres es de 40-45 años. En el caso de los hombres con hijos el rango de mayor porcentaje lo encontramos en 50-55 años y las mujeres tienen un promedio de edad de 45-50 años.

En la antigüedad del personal sin hijos/as, la concentración más alta tanto de hombres como de mujeres la encontramos en el rango de antigüedad de 1 a 3 años. (44%M, 58%H). Para las personas con hijos/as para las mujeres se sitúa el rango más alto de concentración entre los 5 y 10 años en la compañía y para los hombres en 1 a 3 años.

El análisis de los puestos de trabajo según el número de hijos no se aprecian diferencias significativas, y desde RRHH exponen que no existe criba del personal por estos factores y no se aprecian desigualdades desde la perspectiva de género con respecto a la relación entre el personal. Los datos obtenidos en las tablas relativas a los niveles jerárquicos no muestran diferencias en los porcentajes de concentración tanto de mujeres como de hombres.

Actualmente hay 6 personas con reducción de jornada por guarda legal del menor de 12 años que corresponden al 100% con mujeres.

Las reducciones de jornada por guarda legal del menor de 12 años son asimiladas en su totalidad por mujeres, siendo para las mujeres su mayor índice de concentración este permiso, seguido de incapacidad temporal y accidente de trabajo (24%).

En el caso de los hombres los porcentajes mayores son por accidentes de trabajo (56% de ellos) e incapacidad temporal (40%) y por último el permiso por nacimiento y cuidado del menor (4%).

Las bajas por accidente laboral están incluidas aquellas que responden a bajas por COVID-19 puesto que son asimiladas como enfermedad profesional.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Con respecto al perfil de las mujeres trabajadoras de la empresa, se observa que están representadas en todos los tramos de edad, siendo el porcentaje de mayor antigüedad está en el rango 5 a 10 años (28%) seguido de 1-3 años (23%). Las mujeres son quienes mayor antigüedad disponen ya que representan un alto número dentro de la estructura de la empresa. En relación con la edad , el mayor rango de concentración es de 45 a 50 años.

El porcentaje más alto de contratación para las mujeres es de contrato indefinido a tiempo completo (77% de las mujeres de la empresa), estos porcentajes son más altos que los datos de los hombres ya que las mujeres están situadas en la estructura de la empresa y son puestos de estabilidad, mucho mayor que los puestos relativos a los proyectos de la empresa, en lo que hay más hombres y por tanto más contrataciones a temporales.

Las responsabilidades familiares del personal en 2021 nos indica que el 41% de las mujeres no tienen hijos e hijas y el 59% restante sí. Son ellas quienes se acogen a las reducciones de jornada por cuidado del hijo/a dentro de la empresa, representado estas mujeres el 5% de toda la plantilla con hijos.

Se muestra un desequilibrio entre mujeres y hombres debido a la masculinización de la plantilla, eso nos lleva a que las mujeres estén representadas en el 58% de los puestos de trabajo frente al 70% de representación que tienen los hombres.

Como se ha ido demostrando en la empresa no existe ningún tipo de barrera para la incorporación de mujeres, si bien las mujeres están representadas en todas las áreas su representación dentro del área de Producción es menor, que es ahí donde reside el mayor porcentaje de hombres de la compañía, en cuanto a la estructura de la empresa las mujeres están representadas en un alto porcentajes.

En cuanto a los puestos de toma de decisión las mujeres tienen una alta representatividad en cuanto a índices de representatividad tanto en Dirección como en Jefaturas intermedias de forma que los porcentajes van de manera similar a los hombres sin distinguirse en la empresa segregación vertical.

En los procesos de selección y de acceso a la empresa no se ha observado ningún procedimiento que pudiera ser motivo de discriminación o desigualdad hacia alguno de los sexos, los criterios de objetividad que se utilizan en estos procesos de selección no muestran discriminación alguna ya sea con respecto a cargas familiares o por edad.

PROTOCOLO DE LUCHA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

La empresa dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y desde RRHH se indica que no ha habido ninguna denuncia hasta este momento.

Además del protocolo se dispone de un canal de denuncias para que de manera confidencial y anónima puedan llevarse a cabo la interposición de una denuncia. El acceso a esta información es exclusivo del Comité de Ética. Se propone como medida de acción la divulgación del mismo a la plantilla y se mantendrá a disposición de todos en lugares accesibles que respeten el derecho a la privacidad e intimidad. De la misma forma se aconseja que el Protocolo de Acoso sexual y/o por razón de sexo sea entregado dentro del Manual de Bienvenida.

VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa no tiene conocimiento de ninguna mujer acreditada como víctima de violencia de género dentro de su plantilla. Desde Construcciones RUESMA son conocedores de las obligaciones legales en materia laboral reguladas a través de la L.O 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Construcciones RUESMA es consciente del impulso que otorgan las empresas en esta materia para la inclusión laboral de las víctimas de la violencia de género y que debe abordarse de forma integral, por tanto se propondrá como medida de acción la sensibilización mediante la formación al personal y, de forma específica, a los mandos intermedios y departamento de Recursos Humanos en el asesoramiento a posibles víctimas de violencia de género sobre dónde acudir en busca de ayuda médica o psicológica especializada y los derechos legalmente establecidos.

A través de la recomendación de la parte social se creó una guía que establece tanto el protocolo de actuación ante una trabajadora acreditada como víctima de género así como las ampliaciones de medidas de las legalmente establecidas y que se anexa a este documento.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En base al resultado del informe diagnóstico se pasaron a elaborar una serie de objetivos generales del plan así como la negociación de medidas conforme al resultado de diagnóstico de situación.

Objetivos generales

- Favorecer una cultura corporativa igualitaria que implique a toda la organización (dirección, mandos intermedios, plantilla...) y que esté presente todos los ámbitos de Construcciones RUESMA.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, en igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.
- Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de promoción. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna para garantizar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo, en especial las derivadas de maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil, origen, credo y las condiciones laborales
- Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso en igualdad de condiciones a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.
- Asegurar la aplicación del principio de equidad retributiva, aplicando un criterio basado en la contribución de cada profesional a la compañía y garantizando la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todo el personal de Construcciones RUESMA, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones como un deber y un derecho y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, facilitar el desarrollo de las personas y contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

- Realizar acciones de sensibilización para la igualdad, el respeto de los derechos fundamentales y la construcción de una sociedad sin violencia sobre las mujeres y/o de inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

Áreas de actuación

De acuerdo con el RD-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Plan de Igualdad se estructura en nueve áreas distintas que abarcan todos los aspectos analizados en el diagnóstico:

- I. Proceso de selección y contratación.
- II. Clasificación profesional.
- III. Formación.
- IV. Promoción profesional.
- V. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- VI. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- VII. Infrarrepresentación femenina.
- VIII. Retribuciones.
- IX. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Conjuntamente se ha optado por el análisis e integración de medidas relativas a:

- X. Lenguaje y comunicación no sexista.
- XI. Violencia de género.
- XII. Salud laboral

Para cada una de estas áreas se definen los objetivos y se detallan las medidas de acción previstas para alcanzarlos, las personas destinatarias, así como la persona o departamento responsable de su puesta en marcha, el plazo para realizarlo y el indicador o método de evaluación, que nos va a permitir analizar su eficacia.

Las medidas de acción se establecen conforme al inicio de su implantación a partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad:

- *Medidas a corto plazo (medidas prioritarias):* ejecución inmediata y hasta nueve meses
- *Medidas a medio plazo:* ejecución prevista de nueve meses a dos años.
- *Medidas a largo plazo:* ejecución prevista de dos a cuatro años.

La clasificación de las medidas se ha realizado conforme a una serie de factores, tales como la dificultad de la medida, el coste que pueda suponer tanto de personal como económico, o la relevancia de acuerdo con la ley.

Estos plazos han sido establecidos de común acuerdo en el seno de la Comisión. En el caso de no poder cumplir el plazo o la ejecución de alguna de las medidas establecidas, se deberá justificar dicho incumplimiento y acordar o bien la modificación del periodo de referencia o bien declarar la medida como inviable, sustituyendo la misma por otra medida de acuerdo con la realidad de la empresa y enfocada en la consecución del mismo objetivo (véase apartado 11. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad).

7. MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD

I. Selección y Contratación

Objetivo específico 1.1.	
<i>Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo, que pueda tener lugar en el proceso de reclutamiento, sensibilizando y orientando a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades.</i>	
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA 1.1.1	
Medida	Implantar un procedimiento de selección objetivo y estandarizado que tenga en cuenta la perspectiva de género. Incluirá un guion de preguntas a evitar para no incurrir en sesgos de género.
Personas destinatarias	Plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa / Empresas colaboradoras.
Indicadores de seguimiento	- Revisión de la documentación creada. - Implantación del procedimiento. - Guía de la entrevista
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA 1.1.2 - (PRIORITARIA)	
Medida	Asegurar que las ofertas de empleo no inducen a la contratación de un determinado sexo, asegurando la descripción y características del puesto libres de sesgos de género. Se utilizará un lenguaje e imágenes inclusivas y libres de estereotipos.
Personas destinatarias	Personas que participe en los procesos de selección de personal de la empresa.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios del departamento/ Empresas colaboradoras (ETT...)

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Ofertas de empleo con requisitos que no incurren en competencias sesgadas. - Nº de ofertas realizadas - Imágenes utilizadas en las ofertas de empleo.
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA 1.1.3	
Medida	Elaboración de una guía de buenas prácticas en la selección de personal y que tendrán a su disposición todas las personas involucradas en los procesos de selección, con el fin de evitar posibles sesgos de género .
Personas destinatarias	El personal involucrado en procesos de selección: RRHH y direcciones de área.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa / Empresas colaboradoras.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Guía de buenas prácticas - Nº de personas que han accedido a dicha guía - Método utilizado para hacer llegar la guía de buenas prácticas
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA 1.1.4	
Medida	Revisar en las descripciones de puestos de las ofertas de empleo que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia, experiencia que no sea realmente necesaria...).
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la empresa- Empresas colaboradoras.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Muestreo de ofertas con requisitos que no incurren en competencias sesgadas. - Nº de descripciones de puestos modificadas/ampliadas.

Objetivo específico 1.2.

Garantizar la selección no discriminatoria y favorecer la incorporación de mujeres en aquellas áreas, colectivos y puestos donde están infrarrepresentadas.

**SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
MEDIDA 1.2.1 (PRIORITARIA)**

Medida	Facilitar la incorporación de personas de distintos sexos en los puestos donde sea el sexo menos representado. A tal efecto en igualdad de condiciones y competencias profesionales se favorecerá la selección de mujeres en puestos masculinizados.
Personas destinatarias	Personas que acceden a contratación a través de procesos de selección y contratación.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de nº y porcentaje de candidaturas presentadas, desagregado por sexo y proceso. - Nº de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. - Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. - Nº de veces que se ha aplicado la medida

**SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
MEDIDA 1.2.2 (PRIORITARIA)**

Medida	Fomentar la colaboración con Escuelas de Formación Profesional, Universidades, la FLC, etc. para que remitan CV de mujeres en aquellos puestos de la Empresa donde se encuentren infrarrepresentadas. Realización de visitas informativas acerca de las posibilidades laborales futuras en la Compañía y con el objetivo de captar talento femenino.
Personas destinatarias	Mujeres que pueden acceder a la empresa
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de colaboraciones establecidas - Nº de visitas realizadas - Nº de candidaturas de mujeres remitidas/Nº de candidaturas totales

II. Clasificación profesional

Objetivo específico 2.1.	
Fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa a través de una clasificación profesional no sexista y no discriminatoria	
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA 2.1.1	
Medida	Realizar una revisión de la valoración de los puestos de trabajo, objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor. Se tendrán en cuenta para ello las guías y recomendaciones publicadas por el Ministerio de Igualdad y el de Trabajo y el Instituto de las Mujeres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Colaboración de empresa externa (si fuera preciso)
Indicadores de seguimiento	- Nº DPTs actualizadas / Nº total de DPTs. - Nº DPTs de puestos de nueva creación
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA 2.1.2 (PRIORITARIA)	
Medida	Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas en los puestos de trabajo o grupos profesionales, utilizando términos neutros en sus denominaciones.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de materiales revisados - Muestreo

III. Formación

Objetivo específico 3.1.	
Favorecer el acceso a recursos de formación a toda la plantilla en igualdad de condiciones, para la mejora de la competitividad y la promoción de la plantilla.	
FORMACIÓN	
MEDIDA 3.1.1	
Medida	Diseñar, planificar y organizar el Plan Anual de Formación de la empresa, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación, no centrando el plan de formación únicamente en el cumplimiento de normativa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH/ Personal implicado en la toma de decisión de las acciones formativas
Recursos asociados	Empresas proveedoras de formación
Indicadores de seguimiento	- Registro de la acción/es formativas impartidas - Nº de hombres/mujeres que han participado.
FORMACIÓN	
MEDIDA 3.1.2	
Medida	Presentación anual a la Comisión de Seguimiento de todas las formaciones realizadas, desagregando por sexo la participación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento RRHH
Recursos asociados	Las propias de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa, con el dato desagregado por sexo de sus participantes.
FORMACIÓN	
MEDIDA 3.1.3 (PRIORITARIA)	
Medida	Ofrecer la posibilidad de participación de las personas trabajadoras en acciones formativas durante los períodos en que están alejadas de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo (excedencias por guarda legal, suspensión del contrato por nacimiento de hijo, etc.).
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de convocatorias realizadas a las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión de los contratos. - Nº de formaciones impartidas a las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión de sus contratos.

Objetivo específico 3.2.	
Formación y sensibilización a la plantilla en materia de igualdad.	
FORMACIÓN	
MEDIDA 3.2.1	
Medida	Elaborar un programa de sensibilización de igualdad para la plantilla que incluya la presentación del Plan de Igualdad y las medidas que se llevarán a cabo durante la vigencia de este.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Empresas proveedoras de formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Contenido de la formación/es impartida/s. - Nº de acción/es realizadas. - Información estadística desagregada por sexo de las personas asistentes.
FORMACIÓN	
MEDIDA 3.2.2 (PRIORITARIA)	
Medida	Realizar una jornada de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas al Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Empresas proveedoras de formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Contenido de la formación/es impartida/s. - Nº de acción/es realizadas. - Información estadística desagregada por sexo de las personas asistentes.
FORMACIÓN	
MEDIDA 3.2.3	
Medida	Formación específica a los puestos directivos (managers) y al personal involucrado en el proceso de selección y contratación, clasificación profesional y promoción. La formación se centrará en abordar la selección y la promoción desde la perspectiva de género, así como en eliminar las barreras existentes culturalmente acerca de cualquier tipo de estereotipos. (A aquellos que no tengan impartida esta formación).
Personas destinatarias	Puestos de dirección (managers) y al personal involucrado en el proceso de selección y contratación, clasificación profesional y promoción.
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Empresas proveedoras de formación.

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de hombres/nº de mujeres encargadas de los procesos de selección, contratación, clasificación profesional y promoción que han participado en el curso de formación específico sobre igualdad. - Temario del curso al que asistan las personas que intervengan en la selección y promoción de personal y documento de contenido del curso.
FORMACIÓN	
MEDIDA 3.2.4	
Medida	Realizar una formación específica en igualdad para las personas que compongan la RLPT si durante la vigencia de este plan de igualdad se conformara en la empresa una representación legal de personas trabajadoras.
Personas destinatarias	Representación legal de las personas trabajadoras de Construcciones RUESMA, S.A.
Cronograma de implantación	A lo largo de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Empresas proveedoras de formación.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de hombres/nº de mujeres de la RLPT que se han formado. - Contenido de la formación impartida.

IV. Promoción profesional

Objetivo específico 4.1.	
Garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el desarrollo profesional y la promoción.	
PROMOCIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA 4.1.1	
Medida	Establecer 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 a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Empresas externas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión del procedimiento elaborado. - Medios por los que se difunde.

PROMOCIÓN PROFESIONAL MEDIDA 4.1.2	
Medida	Crear anualmente un documento que incluya las promociones, desagregadas por sexo, con el fin de tener información del número y porcentaje de mujeres y hombres promocionados, así como el número de candidaturas presentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de promociones llevadas a cabo en ese año - Informe con los datos desagregados por sexo
PROMOCIÓN PROFESIONAL MEDIDA 4.1.3. (PRIORITARIA)	
Medida	En condiciones equivalentes de idoneidad, se priorizará la promoción de las mujeres para puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de mujeres que han promocionado - Nº de promociones llevadas a cabo
PROMOCIÓN PROFESIONAL MEDIDA 4.1.4.	
Medida	Utilizar los medios de comunicación habilitados para informar de la existencia de vacantes abiertas, asegurando que las vacantes lleguen a toda la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de vacantes que se han dado a conocer. - Medios utilizados para hacer llegar las vacantes.
PROMOCIÓN PROFESIONAL MEDIDA 4.1.5.	
Medida	Implantar un sistema de evaluación del desempeño que permita definir objetivos de mejora, detectar necesidades formativas y valorar posibles promociones, con el fin de eliminar posibles sesgos de género que afectan a la-promoción profesional del personal.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH

Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Conocer los objetivos de mejora añadidos en las evaluaciones de desempeño.

V. Condiciones de trabajo.

Objetivo específico 5.1.	
Adoptar las medidas necesarias para que el grupo de personas trabajadoras cuenten con unas condiciones de trabajo igualitarias, justas y no discriminatorias y reducir la mayor parcialidad de las mujeres detectada en el diagnóstico.	
CONDICIONES DE TRABAJO	
MEDIDA 5.1.1	
Medida	Cuestionario de satisfacción bianual en el que se detecten necesidades entre la plantilla y la empresa, relativas a conciliación, propuestas de mejora...
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios del departamento.
Indicadores de seguimiento	- Encuesta - Informe de los datos arrojados por dicha encuesta
CONDICIONES DE TRABAJO	
MEDIDA 5.1.2	
Medida	Realizar un seguimiento de las conversiones de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, y dar prioridad para la conversión a las mujeres, habida cuenta de la mayor parcialidad detectada en el diagnóstico.
Personas destinatarias	Plantilla con contrataciones parciales
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios del departamento
Indicadores de seguimiento	- Nº de contratos con conversiones de tiempo parcial a tiempo completo - Nº de mujeres/ Nº de hombres

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

Objetivo específico 6.1.	
Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el disfrute de estos derechos no supondrá consecuencias negativas en el ámbito laboral.	
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
MEDIDA 6.1.1 (PRIORITARIA)	
Medida	Difundir a toda la plantilla los tipos de medidas de conciliación de las que se dispone utilizando los canales habituales de comunicación interna de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Calendario y jornada laboral de la plantilla.
Indicadores de seguimiento	- El propio documento. - Método de comunicación utilizado para hacer llegar el documento.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
MEDIDA 6.1.2 (PRIORITARIA)	
Medida	Garantizar que el disfrute de permisos, licencias, excedencia o reducciones de jornada no puedan dar lugar a ningún tipo de discriminación en ningún nivel de la empresa ni obstaculice su promoción.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de permisos, licencias y excedencias o reducciones de jornada solicitadas. - Nº de hombres/nº de mujeres que se han acogido a estos permisos.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
MEDIDA 6.1.3	
Medida	Realización de campañas al menos una vez al año de sensibilización en materia del reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y de los derechos de la utilización del permiso por nacimiento y cuidado del menor y de lactancia por parte de los hombres de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de campañas realizadas - Medios utilizados para llevar a cabo la campaña. - Duración de la campaña/campañas

Objetivo específico 6.2.	
Ampliar las medidas de conciliación de las que ya se dispone para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.2.1 (PRIORITARIA)	
Medida	Mejorar progresivamente las condiciones de conciliación existente de la siguiente forma: I. Las reuniones de trabajo se desarrollarán preferentemente durante la jornada ordinaria II. Se hará uso de las videoconferencias, siempre que sea posible para reducir los desplazamientos de trabajo y en la medida en que los medios disponibles lo permitan.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH - Personal responsable de áreas
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de veces que se ha hecho uso de esta medida desagregada por sexo.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.2.2 (PRIORITARIA)	
Medida	Proteger a las familias monoparentales, proporcionándoles facilidades en el periodo vacacional para acogerse al mes que mejor se adecúe al asignado con sus hijos por acuerdo o decisión judicial.
Personas destinatarias	Familias monoparentales de la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de veces que se ha hecho uso de esta medida desagregada por sexo.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.2.3 (PRIORITARIA)	
Medida	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho inscritas en el Registro de Parejas estables no casadas.
Personas destinatarias	Parejas estables no casadas de la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de veces que se ha hecho uso de esta medida desagregada por sexo.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.2.4 (PRIORITARIA)	

Medida	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores de 16 años, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, y con un límite de 10 horas anuales.
Personas destinatarias	Personal con hijos/as menores de 16 años.
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de veces que se ha hecho uso de esta medida desagregada por sexo.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.2.5. (PRIORITARIA)	
Medida	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 destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de veces que se ha hecho uso de esta medida desagregada por sexo.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.2.6. (PRIORITARIA)	
Medida	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de hasta 16 días hábiles.
Personas destinatarias	Personal de la plantilla que lo solicite después de su baja por nacimiento y cuidado del menor.
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de veces que se ha hecho uso de esta medida desagregada por sexo.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.2.7. (PRIORITARIA)	
Medida	Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, para aquellos puestos en los que sea posible llevarlos a cabo, asegurando una configuración de las condiciones y los requisitos de manera óptima.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa

Indicadores de seguimiento	-Nº de hombres/nº de mujeres que se acogen a esta medida
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.2.8. (PRIORITARIA)	
Medida	Posibilidad de utilizar el permiso retribuido por hospitalización en los términos establecidos convencionalmente de manera discontinua mientras dure la misma y sin necesidad de iniciarlo el mismo día de la hospitalización.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de veces que se ha hecho uso de esta medida desagregada por sexo.

VII. Infrarrepresentación femenina

Objetivo específico 7.1.

Analizar anualmente las posiciones jerárquicas, departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales desagregados por sexo. Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos profesionales y departamentos donde estén infrarrepresentadas, todo ello en base al principio de composición equilibrada de mujeres y hombres.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA MEDIDA 7.1.1	
Medida	Informe anual de la plantilla en los distintos niveles jerárquicos, departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales desagregados por sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa.
Indicadores de seguimiento	- Estadística anual y las conclusiones que se trasladen de ese análisis - Nº de cambios o movimientos del personal para equilibrar la plantilla.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA MEDIDA 7.1.2. (PRIORITARIA)	
Medida	En igualdad de condiciones y hasta que se consigan los objetivos marcados, llevar a cabo medidas de acción positiva en los procesos de selección y promoción interna para equilibrar la distribución por sexo, con el objetivo de conseguir al menos una representación de, al menos, un 30% y, especialmente en los puestos y departamentos en los que existe mayor infrarrepresentación femenina.
Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH- Personal responsable de selección y promoción
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	-Nº de veces que se ha utilizado esta medida.
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA MEDIDA 7.1.3.	
Medida	Realización de un informe bianual de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los que dispone la empresa
Indicadores de seguimiento	- El propio informe bianual.

VIII. Retribuciones

Objetivo específico 8.1.	
Trabajar durante la vigencia del Plan en la homogenización de los complementos salariales.	
RETRIBUCIONES	
MEDIDA 8.1.1.	
Medida	Evaluar desde la perspectiva de género los complementos que aplica la empresa, detectando la posible existencia de factores que estén valorando características masculinizadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH- Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa.
Indicadores de seguimiento	- La propia evaluación
RETRIBUCIONES	
MEDIDA 8.1.2	
Medida	Introducir, dentro de su posible viabilidad, nuevos complementos asociados a la valoración de los puestos más feminizados después de la valoración y estudio de los factores que inciden en dichos puestos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH.-Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa.
Indicadores de seguimiento	- Nº de complementos añadidos
RETRIBUCIONES	
MEDIDA 8.1.3	
Medida	Aplicación del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, así como garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsable	Departamento de RRHH-Admón. y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Los propios de la empresa/ Empresas colaboradoras.
Indicadores de seguimiento	- Presentación del registro retributivo con las justificaciones cuando las diferencias salariales son mayores de un 25%.

IX. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Objetivo específico 9.1.	
Difusión de una cultura empresarial comprometida con la prevención del acoso sexual y por acoso por razón de sexo.	
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
MEDIDA 9.1.1.	
Medida	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna u otro que se considere más apropiado en ese momento, de todas aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de acoso, una vez se finalice la redacción del Protocolo de Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Las formas de difusión del Protocolo de acoso y por razón de sexo. - Nº de personas que lo han recibido desagregado por sexo

X. Violencia de Género

Objetivo específico 10.1.	
Compromiso de acción para la prevención de mujeres víctimas de violencia de género así como la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	
VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 10.1.1 (PRIORITARIA)	
Medida	<p>A la mujer víctima de violencia de género 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Personas destinatarias	Trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de mujeres acogidas a esta reducción
VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 10.1.2.	
Medida	Difusión de campañas concretas al menos una vez al año (ejemplo, el día Internacional contra la Violencia de Género, 25N) con el fin de sensibilizar a la plantilla y mostrar el apoyo y compromiso de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas realizadas - Medios utilizados para hacer llegar la información - Periodo en el que estuvo activa la campaña.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 10.1.3.	
Medida	La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, 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.
Personas destinatarias	Trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH

Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de mujeres acogidas a esta reducción
VIOLENCIA DE GÉNERO MEDIDA 10.1.4.	
Medida	<p>Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Se establecerá la posibilidad de acceder a un anticipo de hasta 2 meses de salario de manera anual. 3. Vacaciones: Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la 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.
Personas destinatarias	Trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de mujeres acogidas a esta reducción

XI. Comunicación y cultura empresarial

Objetivo específico 11.1.	
Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la empresa.	
COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL	
MEDIDA 11.1.1 (PRIORITARIA)	
Medida	Crear un Plan de comunicación en el cual se deberá incluir las acciones que se pondrán en marcha así como los cambios que se irán produciendo de manera progresiva en la compañía. Se indicará también, quiénes componen la Comisión de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de lo que dispone la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de comunicaciones - Medios utilizados para estas comunicaciones.
COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL	
MEDIDA 11.1.2 (PRIORITARIA)	
Medida	Manifiestar que se seguirá haciendo uso de un lenguaje ,de los símbolos y de las imágenes de las redes sociales y de las comunicaciones de la plantilla, libre de cualquier tipo de discriminación.
Personas destinatarias	Público general.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Páginas web, redes sociales, empresas colaboradoras, etc.
Indicadores de seguimiento	- Nº de correcciones de ofertas de empleo / Nº ofertas revisadas. - Nº ofertas publicadas con lenguaje neutro e inclusivo / Nº total ofertas publicadas. - Nº correcciones imágenes sexistas / Nº imágenes de empresa disponibles. - Nº imágenes publicadas no sexistas / Nº total imágenes publicadas.
COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL	
MEDIDA 11.1.3	
Medida	Cláusula de igualdad con compradores, proveedores y suministradores que asegure que los procesos y métodos que utilizan son respetuosos con los principios de igualdad de oportunidades.
Personas destinatarias	Las empresas proveedoras, suministradoras y clientes
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de lo que dispone la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de anexos incluidos en los nuevos contratos con estas empresas.
COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL	
MEDIDA 11.1.4	
Medida	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización

	del lenguaje e imágenes no sexistas.
Personas destinatarias	Personal encargado de la comunicación
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Empresas proveedoras de formación
Indicadores de seguimiento	- Nº de formaciones impartidas - Nº de hombres/nº de mujeres que han asistido - Temario
COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL MEDIDA 11.1.5 (PRIORITARIA)	
Medida	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
Personas destinatarias	Cualquier persona tanto de la empresa como de fuera de la empresa
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH- Personal informático.
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- El propio apartado dentro de la web - La información que se detalla en dicho apartado.
COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL MEDIDA 11.1.6. (PRIORITARIA)	
Medida	Incluir en el Manual de bienvenida las medidas específica sobre el Plan de Igualdad, 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 destinatarias	Todo el personas que se incorpora en la empresas
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de veces que se ha entregado desagregado por sexo. - La propia documentación
COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL MEDIDA 11.1.7. (PRIORITARIA)	
Medida	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. Se creará y difundirá un correo electrónico de contacto para canalizar estas cuestiones.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Aquellos de los que dispone la empresa

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de la persona responsable. - Formación recibida. - Correo electrónico de contacto - Comunicación en la que se da a conocer a la plantilla - Nº de comunicaciones recibidas en dicho correo por parte de la plantilla
COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL	
MEDIDA 11.1.8. (PRIORITARIA)	
Medida	Difundir la existencia, dentro de la empresa de la persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Aquellos de los que dispone la empresa
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de la persona responsable - Correo electrónico de contacto - Comunicación en la que se da a conocer a la plantilla - Nº de comunicaciones recibidas en dicho correo por parte de la plantilla
COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL	
MEDIDA 11.1.9.	
Medida	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Persona responsable del Plan de igualdad y suplente
Recursos asociados	Los que dispone la empresa/ Instituto de las Mujeres
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas con las que se ha colaborado/difundido la información

XII. Salud laboral

Objetivo específico 12.1.	
Incluir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral.	
SALUD LABORAL	
MEDIDA 12.1.1 (PRIORITARIA)	
Medida	Para el caso de que se requiera ropa de trabajo que tenga que facilitar la Empresa, se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH- Departamento de PRL
Recursos asociados	Los propios del departamento.
Indicadores de seguimiento	- Nº de prendas que han debido adecuar a los diferentes condiciones físicas de cada sexo. (Ropa de trabajo con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género).
SALUD LABORAL	
MEDIDA 12.1.2 (PRIORITARIA)	
Medida	Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH- Departamento de PRL.
Recursos asociados	Los propios del departamento
Indicadores de seguimiento	- Elaboración o revisión del protocolo. - Nº de personas a las que se les ha enviado el protocolo - Medio por el que se ha difundido el protocolo
SALUD LABORAL	
MEDIDA 12.1.3.	
Medida	Realizar un informe de siniestralidad desagregado por sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH- Departamento de PRL.
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.

SALUD LABORAL MEDIDA 12.1.4	
Medida	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH- Departamento de PRL
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.

8. Cronograma

Las medidas del presente Plan de Igualdad empezarán a implementarse según el calendario acordado por la Comisión negociadora, a continuación se muestra el cronograma de cada una de las medidas incluidas dentro del Plan de Igualdad.

MEDIDAS A APLICAR ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO
	0 a 9 meses	9 meses a 2 años	2 a 4 años
1.1.1.- Implantar un procedimiento de selección objetivo y estandarizado que tenga en cuenta la perspectiva de género. Incluirá un guion de preguntas a evitar para no incurrir en sesgos de género.			
1.1.2.- Asegurar que las ofertas de empleo no inducen a la contratación de un determinado sexo, asegurando la descripción y características del puesto libres de sesgos de género. Se utilizará un lenguaje e imágenes inclusivas y libres de estereotipos.			
1.1.3.- Elaboración de una guía de buenas prácticas en la selección de personal y que tendrán a su disposición todas las personas involucradas en los procesos de selección, con el fin de evitar posibles sesgos de género .			
1.1.4.- Revisar en las descripciones de puestos de las ofertas de empleo que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia, experiencia que no sea realmente necesaria...).			
1.2.1.- Facilitar la incorporación de personas de distintos sexos en los puestos donde sea el sexo menos representado. A tal efecto en igualdad de condiciones y competencias profesionales se favorecerá la selección de mujeres en puestos masculinizados.			
1.2.2.- Fomentar la colaboración con Escuelas de Formación Profesional, Universidades, la FLC, etc. para que remitan CV de mujeres en aquellos puestos de la Empresa donde se encuentren infrarrepresentadas. Realización de visitas informativas acerca de las posibilidades laborales futuras en la Compañía y con el objetivo de captar talento femenino.			

MEDIDA A APLICAR ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO
	0 a 9 meses	9 meses a 2 años	2 a 4 años
2.1.1.- Realizar una revisión de la valoración de los puestos de trabajo, objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor. Se tendrán en cuenta para ello las guías y recomendaciones publicadas por el Ministerio de Igualdad y el de Trabajo y el Instituto de las Mujeres.			

2.1.2.- Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas en los puestos de trabajo o grupos profesionales, utilizando términos neutros en sus denominaciones.		
---	--	--

MEDIDAS A APLICAR ÁREA DE FORMACIÓN	CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO
	0 a 9 meses	9 meses a 2 años	2 a 4 años
3.1.1. Diseñar, planificar y organizar el Plan Anual de Formación de la empresa, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación, no centrando el plan de formación únicamente en el cumplimiento de normativa.			
3.1.2. Presentación anual a la Comisión de Seguimiento de todas las formaciones realizadas, desagregando por sexo la participación.			
3.1.3. Ofrecer la posibilidad de participación de las personas trabajadoras en acciones formativas durante los períodos en que están alejadas de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo (excedencias por guarda legal, suspensión del contrato por nacimiento de hijo, etc.).			
3.2.1- Elaborar un programa de sensibilización de igualdad para la plantilla que incluya la presentación del Plan de Igualdad y las medidas que se llevarán a cabo durante la vigencia de este.			
3.2.2.-Realizar una jornada de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas al Comisión de Seguimiento.			
3.2.3.- Formación específica a los puestos directivos (managers) y al personal involucrado en el proceso de selección y contratación, clasificación profesional y promoción. La formación se centrará en abordar la selección y la promoción desde la perspectiva de género, así como en eliminar las barreras existentes culturalmente acerca de cualquier tipo de estereotipos. (A aquellos que no tengan impartida esta formación).			
3.2.4.- Realizar una formación específica en igualdad para las personas que compongan la RLPT si durante la vigencia de este Plan de Igualdad se conformara en la empresa una representación legal de personas trabajadoras.	Durante la vigencia del plan		

MEDIDA A APLICAR ÁREA DE PROMOCIÓN	CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO
	0 a 9 meses	9 meses a 2 años	2 a 4 años
4.1.1- Establecer 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 a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).			

4.1.2.- Crear anualmente un documento que incluya las promociones, desagregadas por sexo, con el fin de tener información del número y porcentaje de mujeres y hombres promocionados, así como el número de candidaturas presentadas.		
4.1.3. En condiciones equivalentes de idoneidad, se priorizará la promoción de las mujeres para puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.		
4.1.4. Utilizar los medios de comunicación habilitados para informar de la existencia de vacantes abiertas, asegurando que las vacantes lleguen a toda la plantilla.		
4.1.5.- Implantar un sistema de evaluación del desempeño que permita definir objetivos de mejora, detectar necesidades formativas y valorar posibles promociones, con el fin de eliminar posibles sesgos de género que afectan a la promoción profesional del personal.		

MEDIDA A APLICAR	ÁREA	CONDICIONES DE TRABAJO	CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO
			0 a 9 meses	9 meses a 2 años	2 a 4 años
5.1.1.- Cuestionario de satisfacción bianual en el que se detecten necesidades entre la plantilla y la empresa, relativas a conciliación, propuestas de mejora...					
5.1.2.- Realizar un seguimiento de las conversiones de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, y dar prioridad para la conversión a las mujeres, habida cuenta de la mayor parcialidad detectada en el diagnóstico.					

MEDIDAS A APLICAR	ÁREA	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO
			0 a 9 meses	9 meses a 2 años	2 a 4 años
6.1.1.- Difundir a toda la plantilla los tipos de medidas de conciliación de las que se dispone utilizando los canales habituales de comunicación interna de la empresa.					
6.1.2.- Garantizar que el disfrute de permisos, licencias, excedencia o reducciones de jornada no puedan dar lugar a ningún tipo de discriminación en ningún nivel de la empresa ni obstaculice su promoción.					
6.1.3.- Realización de campañas al menos una vez al año de sensibilización en materia del reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y de los derechos de la utilización del permiso por nacimiento y cuidado del menor y de lactancia por parte de los hombres de la plantilla.					
6.2.1.- Mejorar progresivamente las condiciones de conciliación existente de la siguiente forma: 1. Las reuniones de trabajo se desarrollarán preferentemente durante la jornada ordinaria					

II. Se hará uso de las videoconferencias, siempre que sea posible para reducir los desplazamientos de trabajo y en la medida en que los medios disponibles lo permitan.		
6.2.2.- Proteger a las familias monoparentales, proporcionándoles facilidades en el periodo vacacional para acogerse al mes que mejor se adecúe al asignado con sus hijos por acuerdo o decisión judicial.		
6.2.3.- Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho inscritas en el Registro de parejas estables no casadas.		
6.2.4. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores de 16 años, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, y con un límite de 10 horas anuales.		
6.2.5.- Permiso retribuido para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo 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).		
6.2.6.- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de hasta 16 días hábiles.		
6.2.7.- Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, para aquellos puestos en los que sea posible llevarlos a cabo, asegurando una configuración de las condiciones y los requisitos de manera óptima.		
6.2.8.- Posibilidad de utilizar el permiso retribuido por hospitalización en los términos establecidos convencionalmente de manera discontinua mientras dure la misma y sin necesidad de iniciarlo el mismo día de la hospitalización.		

MEDIDA A APLICAR	ÁREA	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO
			0 a 9 meses	9 meses a 2 años	2 a 4 años
7.1.1.- Informe anual de la plantilla en los distintos niveles jerárquicos, departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales desagregados por sexo.					
7.1.2.- En igualdad de condiciones y hasta que se consigan los objetivos marcados, hacer acción positiva en los procesos de selección y promoción interna para equilibrar la distribución por sexo (acción positiva), con el objetivo de conseguir al menos una representación de, al menos, un 30% y, especialmente en los puestos y departamentos en los que existe mayor infrarrepresentación femenina.					
7.1.3.- Realización de un informe bianual de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.					

MEDIDA A APLICAR ÁREA DE RETRIBUCIONES	CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO
	0 a 9 meses	9 meses a 2 años	2 a 4 años
8.1.1.- Evaluar desde la perspectiva de género los complementos que aplica la empresa, detectando la posible existencia de factores que estén valorando características masculinizadas.			
8.1.2.- Introducir, dentro de su posible viabilidad, nuevos complementos asociados a la valoración de los puestos más feminizados después de la valoración y estudio de los factores que inciden en dichos puestos.			
8.1.3.- Aplicación del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, así como garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género.	Durante la vigencia del plan		

MEDIDAS A APLICAR ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO
	0 a 9 meses	9 meses a 2 años	2 a 4 años
9.1.1.- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna u otro que se considere más apropiado en ese momento, de todas aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de acoso, una vez se finalice la redacción del Protocolo de Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.			

MEDIDA A APLICAR ÁREA VIOLENCIA DE GÉNERO	CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO
	0 a 9 meses	9 meses a 2 años	2 a 4 años
10.1.1 A la mujer víctima de violencia de género 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.			
10.1.2.- Difusión de campañas concretas al menos una vez al año (ejemplo, el día Internacional contra la Violencia de Género, 25N) con el fin de sensibilizar a la plantilla y mostrar el apoyo y compromiso de la empresa.			
10.1.3.-La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, 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.			

<p>10.1.4.- Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los supuestos:</p> <p>1.- 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.</p> <p>2.- Se establecerá la posibilidad de acceder a un anticipo de hasta 2 meses de salario de manera anual.</p> <p>3.- Vacaciones: Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la 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.</p>		
--	--	--

MEDIDA A APLICAR ÁREA DE COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL	CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO
	0 a 9 meses	9 meses a 2 años	2 a 4 años
11.1.1.- Crear un Plan de comunicación en el cual se deberá incluir las acciones que se pondrán en marcha así como los cambios que se irán produciendo de manera progresiva en la compañía. Se indicará también, quiénes componen la Comisión de igualdad.			
11.1.2.- Manifestar que se seguirá haciendo uso de un lenguaje ,de los símbolos y de las imágenes de las redes sociales y de las comunicaciones de la plantilla, libre de cualquier tipo de discriminación.			
11.1.3.- Cláusula de igualdad con compradores, proveedores y suministradores que asegure que los procesos y métodos que utilizan son respetuosos con los principios de igualdad de oportunidades.			
11.1.4.- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.			
11.1.5.- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.			
11.1.6.- Incluir en el Manual de bienvenida las medidas específica sobre el Plan de Igualdad, 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.			
11.1.7.- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. Se creará y difundirá un correo electrónico de contacto para canalizar estas cuestiones.			

11.1.8.- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el Plan de Igualdad.		
11.1.9.- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.		

MEDIDA A APLICAR ÁREA DE SALUD LABORAL	CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO
	0 a 9 meses	9 meses a 2 años	2 a 4 años
12.1.1.- Para el caso de que se requiera ropa de trabajo que tenga que facilitar la Empresa, se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.			
12.1.2.- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.			
12.1.3.- Realizar un informe de siniestralidad desagregado por sexo.			
12.1.4.- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.			

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para llevar a cabo una evaluación se hace necesario establecer un seguimiento y evaluación que nos permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de la aplicación de las medidas. El seguimiento es un proceso que comprende la recogida y el análisis de datos, que se cumplen los objetivos y medidas de actuación que se han propuesto y, que a su vez, se de respuesta a las necesidades y carencias detectadas en el diagnóstico de situación.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y el R.D. 901/2020 de 13 de octubre, exponen que los Planes de Igualdad deben de incorporar sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para llevar a cabo el seguimiento las partes firmantes del Plan de Igualdad se constituyen para formar la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Su composición será paritaria y se responsabilizará de realizar el seguimiento periódico de las acciones del Plan y evaluar el grado de cumplimiento.

Entre las funciones a desarrollar por la Comisión de Seguimiento, entre otras, se encuentran las siguientes:

- a) Conocer el estado de las medidas propuestas: iniciado, nivel de ejecución, paralizado, no iniciado, recursos asociados suficientes, cumplimiento del cronograma...
- b) Valorar la adecuación de la medida y de los indicadores de seguimiento propuestos con respecto al objetivo general y específico planteado.
- c) Detectar problemas de aplicación o desarrollo de las medidas del plan de igualdad.
- d) Corregir, en caso pertinente, medidas de acción ineficaces para con el objetivo propuesto.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento será la encargada de resolver las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del I Plan de Igualdad de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A.

El órgano de seguimiento y control encargado de realizar el seguimiento del plan de igualdad tendrá la misma composición que la Comisión negociadora, firmándose además el día de su constitución, un reglamento de funcionamiento propio. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 2 miembros: 1 por parte de la empresa y 1 por la parte social. Puesto que la empresa no dispone de representación legal de las personas trabajadoras y mientras esta situación no cambie, la parte social estará constituida por los sindicatos externos que negociaron este I Plan de igualdad.

Este órgano se reunirá anualmente desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad y hasta la extinción del mismo, transcurridos cuatro años, con el fin de analizar la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión principalmente de manera anual a excepción de la primera reunión que se ha acordado será organizada a los seis primeros meses de la firma del Plan, concretamente para el 17 de abril de 2023.

En cada reunión, la Comisión de seguimiento y evaluación elaborará conjuntamente un cronograma detallado donde se establecerá el plan de trabajo en materia de igualdad del próximo año, indicando las áreas de actuación implicadas, los objetivos generales y específicos que se promueven en el periodo de referencia y las respectivas medidas de acción.

Además, se dispondrá de cuantas reuniones extraordinarias sean necesarias en el caso de que acontezcan situaciones relevantes vinculadas con la situación de igualdad en la empresa o que afecten a la misma.

En estos encuentros se tratará el estado actual y grado de consecución de los objetivos generales del Plan, los objetivos específicos de cada área y las medidas de acción, junto con las dificultades encontradas en su implementación y las soluciones adoptadas. Para ello, se utilizarán los indicadores propios especificados en cada medida de acción y el cuestionario tipo (*Anexo I*).

Se levantará acta y se realizará un informe de seguimiento del Plan de Igualdad, donde se describirá el grado de ejecución de las medidas, los obstáculos presentados, las modificaciones realizadas, las conclusiones y, en consecuencia, la planificación para el siguiente año, haciendo uso de distintos indicadores de seguimiento.

Seis meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma, la empresa se reunirá con la Comisión de seguimiento para elaborar la evaluación final. Esta evaluación final servirá de punto de partida junto con la documentación que se estime necesaria, para comenzar a negociar el siguiente Plan de Igualdad. Durante este espacio de tiempo, se tramitará las comunicaciones y acciones precisas para la designación de las personas que conformarán la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad y que estarán legitimadas para ello.

10. COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El órgano encargado de realizar la evaluación y revisión del Plan de Igualdad tendrá la misma composición que la Comisión negociadora y el órgano de seguimiento y revisión.

Basados en los informes anuales de seguimiento, se realizará un informe de evaluación del Plan de Igualdad de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. bienalmente, es decir, al intermedio y vencimiento de la vigencia del plan.

Estas evaluaciones pretenden analizar el desarrollo del plan según lo previsto en el momento de elaboración, establecer el grado de cumplimiento de los objetivos general y específicos mediante la puesta en marcha de las distintas medidas de acción indicadas, corroborando la adecuación de los recursos planteados, tanto humanos como materiales y de procedimiento, pudiendo finalmente detectar áreas de mejora que conformen una modificación consecuente sobre el plan de igualdad y/o un guía para la elaboración futura del siguiente plan de igualdad.

A esto se añadirá una encuesta a la dirección y a la plantilla una vez finalizados los cuatro años de vigencia del Plan, con el fin de evaluar si su percepción con respecto a la situación de Igualdad ha mejorado, y especialmente el conocimiento sobre el tema, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de opinión anterior realizada para el informe diagnóstico.

En cada sesión de evaluación, la Comisión de seguimiento y evaluación levantará acta y plasmará el análisis de situación en un informe de evaluación con la evaluación del plan, incluyendo la información recopilada a través del seguimiento y revisión ya expuestos, junto con las herramientas de evaluación anteriormente descritas.

Este informe dará pie al informe diagnóstico que refleje la situación de igualdad tras los cuatro años de vigencia del presente plan y el inicio del II Plan de Igualdad.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En el caso de que hubiera la necesidad de proceder a la adaptación o modificación parcial del contenido de este Plan de Igualdad, o en el caso de que la Comisión de seguimiento detectara deficiencias o incapacidades en el desarrollo de este, se procederá a la revisión y modificación de cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias, recogidas 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:

- 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.
- 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.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En caso de discrepancias y conflictos que pudieran surgir en el seno de la Comisión de Seguimiento, ésta se regirá por el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad.

También podrán adherirse y someterse a los sistemas extrajudiciales de solución alternativa de conflictos laborales. Será de aplicación el sistema judicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

En prueba de conformidad, se aprueba el presente Plan de Igualdad en Madrid, a 30 de septiembre de 2022.

Anexo I. Cuestionario para el seguimiento del estado y evolución del plan

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

Anexo II. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A



- 1. COMPROMISO DE CONSTRUCCIONES RUESMA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**
- 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

- 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
 - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. El procedimiento de actuación

- 2.2.1. Determinación de la comisión instructora
- 2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia
- 2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal
- 2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal
- 2.2.5. La resolución del expediente de acoso
- 2.2.6. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1

COMPROMISO DE CONSTRUCCIONES RUESMA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. 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.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- 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 (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Madrid, a 26 de septiembre de 2022

2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La empresa formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A.

CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la 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 CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. 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 todos cuantos conformamos CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón

de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.

7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por dos personas, una por parte de la empresa y otra por la parte social que formó parte de la Comisión negociadora del I Plan de igualdad.

D^a. M^a Rosario Bernal García , directora de RRHH

D^a. Natalia Galán Armero, central sindical CCOO-Hábitat.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

D^a. Isabel Pallares Correa, por parte de la empresa

D^a. Raquel Hijosa Carracedo, por la parte social (CCOO-Hábitat)

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A., **D^a. M^a Rosario Bernal García**, directora de RRHH, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia ¹ que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. habilita la cuenta de correo electrónico **denunciaacoso@ruesma.es** a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será

¹ Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación², en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en

² La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. procederá a:

- a)** archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b)** adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el I Plan de igualdad de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A., a partir del día **1 de octubre de 2022 hasta el 30 de septiembre de 2026**.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

4

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A.

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:

- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A.

Anexo III. PROTOCOLO INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

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”

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, CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. decide suscribir el siguiente ACUERDO:

PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

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), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género 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, la mencionada Ley Orgánica especifica 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. CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. 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, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

La Compañía 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 género.

II. ÁMBITO PERSONAL

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de la compañía 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; incluidas 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 CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A., a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento del reconocimiento como víctima de violencia de género a través de los medios recogidos en el RD Ley 9/2018.

III. ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN

Todos los centros de trabajo de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A.

IV. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico, según se recoge en el RD Ley 9/2018.

V. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS LEGALES

L.O. de Medidas de Protección Integral contra la 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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. y la trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n). Comentario: Asegurar que tiene reservado el puesto de trabajo durante el periodo de suspensión)

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).

4. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b).

La trabajadora víctima de violencia de género 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 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

5. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas 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 CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

6. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género 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))

7. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

VI. PROPUESTAS DE MEJORAS DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, proponemos las siguientes medidas de mejoras:

1. Permisos.

A la mujer víctima de violencia de género 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.

2. Excedencia por razón de violencia de género.

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, 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.

3. Ayudas económicas.

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los supuestos:

1. 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.
2. Se establecerá la posibilidad de acceder a un anticipo de hasta 2 meses de salario de manera anual.
3. Vacaciones: Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la 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.

VII. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización, concretamente a **D^a M^a Rosario Bernal García**, que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la 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.

La persona designada para cumplir estas tareas contará con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas.

La dirección deberá informar a la RLPT (si estuviera constituida en CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A.) número de casos de violencia de género 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.

1. Medidas de seguridad para la víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género se podrá acoger al teletrabajo en los casos en los que lo solicite por su seguridad.

Se facilitará un contacto de CONSTRUCCIONES RUESMA, S.A. que facilite toda la información necesaria en el caso en que sea requerida.

VIII. 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. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género 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.

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.