

PLAN DE IGUALDAD






ÍNDICE

1. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.....	2
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	3
3. PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS.....	4
4. DEFINICIONES	6
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	12
6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO.....	12
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ÁREAS DE ACTUACIÓN Y METAS.....	14
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	19
9. ANEXOS.....	19

Este documento es de uso restringido al personal de FERPI Las copias emitidas están sometidas a un sistema de distribución controlado y se prohíbe la realización de copias adicionales.

EDICIÓN	FECHA EN VIGOR	PÁG. AFECTADAS	OBSERVACIONES
01	Octubre 2020	Todas	Emisión

<p>ELABORADO POR:</p>  <p>RESPONSABLE DEL SISTEMA</p>	<p>REVISADO POR:</p>  <p>RESPONSABLE DE SISTEMA</p>	<p>APROBADO POR:</p>  <p>Ferpi, Transportes y Obras, S.A Joaquín Correira Garrido joaquincg@ferpi.es TIF. 910 59 85 20</p> <p>DIRECTOR DE OBRA</p>
--	--	---

1. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Como desarrollo del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se constituye la Comisión Paritaria de Igualdad en la empresa **FERPI, S.A.**, que permita abordar de forma conjunta, la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo.

El objetivo de esta Comisión es elaborar e implantar un Plan de Igualdad para la detección y corrección de las posibles discriminaciones o desigualdades, así mismo, desarrollará acciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el seno de los centros de trabajo de la empresa **FERPI, S.A.**

En aplicación del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22, de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

Las partes acuerdan:

- 1.- Formalizar la constitución de la Comisión paritaria de Igualdad
- 2.- La Comisión estará formada por 4 miembros de la empresa **FERPI, S.A.**, de los cuales 2 miembros forman parte de la Dirección.
- 3.- Las partes signatarias acuerdan celebrar una reunión semestral.
- 4.- Las reuniones se celebrarán en Calle Paulina Canga, 20, Gijón.
- 5.- De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

En Gijón a 15 de Septiembre de 2020

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

FERPI, S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa 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.

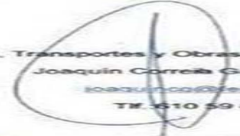
En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

FIRMADO POR LA DIRECCIÓN



Ferpi, Transportes y Obras, S.A.
Joaquín Corrales Garrido
ICAD@CORRALES.GARRIDO.ES
TF 910 49 85 20



FERPI
TRANSPORTES Y OBRAS, S.A.

En Gijón a 15 de Septiembre de 2020

3. PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS

a) PRESENTACIÓN

FERPI TRANSPORTES Y OBRAS, S.A. nace en los años 60 como empresa de movimiento de tierras. Desde entonces ha ido ampliando sus ámbitos de negocio tanto en cuanto a la magnitud de los trabajos realizados como en su cobertura geográfica, ejecutando obras en cualquier punto de España y en el extranjero.

Dentro del sector de la construcción, FERPI TRANSPORTES Y OBRAS, S.A. ha renovado de forma constante su parque de maquinaria, especializándose en las grandes infraestructuras, y particularmente, en aquellas obras que requieren el movimiento de grandes volúmenes de material en los mínimos plazos de ejecución.

Al mismo tiempo, FERPI TRANSPORTES Y OBRAS, S.A. ha ido extendiendo sus campos de actuación al objeto de ofrecer una mayor **cobertura de servicios** a nuestros clientes. A día de hoy desarrollamos nuestra actividad en las siguientes actividades:

- Movimiento de tierras.
- Minería
- Perforación y voladuras.
- Estabilización de suelos.
- Actuaciones medioambientales.

La ampliación de servicios es una adaptación con eficacia y presteza a los nuevos tiempos para seguir prestando un servicio de calidad y cumpliendo el compromiso de ofrecer a nuestros clientes la máxima satisfacción.

La reciente incorporación a un potente grupo de empresas abre un abanico de posibilidades al apostar por la potenciación de este segmento de la empresa, incorporando nuevos medios de producción y fortaleciendo el grupo humano con personal conocedor del sector que actualmente desempeña su labor en otras empresas del grupo.

b) NUESTROS VALORES

- ✓ Calidad de servicio al cliente
- ✓ Profesionalidad
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Creatividad e innovación

PLAN DE IGUALDAD



- ✓ Cumplimiento de todos los requisitos legales y reglamentarios que nos sean de aplicación
- ✓ Espíritu de superación y mejora continua de nuestros niveles de calidad en la ejecución de obras
- ✓ Igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través del Plan de Igualdad

El desarrollo de las políticas de igualdad en la empresa tiene su máximo exponente en un Plan de Igualdad, como herramienta que permite avanzar hacia la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, integrando el enfoque de género en todos los ámbitos de gestión de la empresa.

Por ello, **FERPI, S.A.** ha elaborado su primer Plan de Igualdad, con objeto de facilitar el camino hacia la igualdad real en el interior de esta empresa.

Desde el inicio de la actividad de **FERPI, S.A.** hasta la actualidad, estamos firmemente comprometidos con los valores y principios relativos a la potenciación de los derechos individuales de toda nuestra plantilla, y en especial, los relativos a la intimidad, dignidad y de igualdad de oportunidades. Todo ello para lograr un ambiente de trabajo en el que lo fundamental sea el respeto entre las personas, evitando todas aquellas conductas discriminatorias.

Estamos convencidos que la aplicación del Plan de Igualdad será una medida estratégica para incrementar la eficacia organizativa de los recursos humanos, y que su implantación repercutirá en la productividad de la plantilla y, por consiguiente, en la productividad de la empresa.

Como paso previo, se llevó a cabo un diagnóstico que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos, estableciendo los mecanismos que permitan desarrollar las propuestas del presente Plan de Igualdad.

A la vista de los resultados del diagnóstico, aquellos aspectos que consideramos debilitan el establecimiento de políticas de igualdad de oportunidades, son precisamente la ausencia de mujeres en nuestra área de operarios en la plantilla. Esto se debe principalmente a la casi nula demanda de empleo femenino en esta área, y no tanto a la poca oferta que pudiera haber.

4. DEFINICIONES

ACOSO MORAL: (mobbing cuando se da en el trabajo). Se trata de una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen sobre otra una violencia psicológica. Para que se produzca una situación de mobbing, es necesario que se produzca en el trabajo, que la conducta sea sistemática y prolongada en el tiempo, y que exista menoscabo de la integridad moral y dignidad de la persona.

ACCIÓN POSITIVA: estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de medidas que permitan contrastar y corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales. Su finalidad es la puesta en marcha de programas concretos, y de duración determinada, que neutralicen las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos.

ACOSO SEXUAL: cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

ANÁLISIS DE GÉNERO: estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombre y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se le ha asignado.

ANDROCENTRISMO: proviene del griego Andros (hombre) y define la mirada masculina en el centro del Universo, como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, ocultando otras realidades, entre ellas la de la mujer.

ASIMETRÍA GENÉRICA: relaciones de igualdad, jerarquización y oposición basadas en el supuesto de la diferente naturaleza de hombres y mujeres, que configuran los contenidos psicológicos diferenciales de masculinidad y feminidad y que tienen implicaciones en la construcción de la subjetividad.

BARRERAS INDIVISIBLES: actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

CLASIFICACIÓN: las clasificaciones profesionales dependen en general de dos factores: la valoración y el sistema utilizado. Ambos factores tienen el riesgo de contener elementos subjetivos que “deslizan” los resultados.

COEDUCACIÓN: método educativo que parte del principio de igualdad entre los sexos y de la no discriminación por razón de sexo.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y VIDA FAMILIAR: introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR: concepto que va más allá de la mera conciliación y que implica compartir las responsabilidades familiares. Las personas corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

CUALIFICACIÓN: determina qué condiciones son imprescindibles para el desempeño de una actividad, cuando se confunde cualificación con formación (es decir, con título) se corre el riesgo de considerar como trabajos no cualificados a una serie de actividades.

CULTURA: es el conjunto de todas las formas y expresiones de una sociedad determinada. Como tal incluye costumbres, prácticas, códigos, normas y reglas de la manera de ser, vestimenta, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias.

CUOTA: sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo) en los ámbitos en los que están infrarrepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación.

DIFERENCIA: designa aquellas características que un individuo o un colectivo posee y que lo distingue. Es lo que permite la construcción de la identidad general.

DIRECCIÓN FEMENINA: estilo directivo asociado mayoritariamente a las mujeres y definido por ser abierto, flexible centrado en las personas y en sus necesidades individuales, por fomentar el trabajo en equipo, la participación y la cooperación entre sus principales características.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, social, laboral, cultural y civil, o en cualquier esfera, sobre la base de la desigualdad del hombre y la mujer.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: situación por la que una persona es, haya sido o pueda ser tratada de manera menos favorable que otra, en una situación comparable por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: hace referencia a la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular, con respecto a personas de otro sexo.

DIRECCIÓN FEMENINA: estilo directivo asociado mayoritariamente a las mujeres y definido por ser abierto, flexible centrado en las personas y en sus necesidades individuales, por fomentar el trabajo en equipo, la participación y la cooperación entre sus principales características.

EMPODERAMIENTO: se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado.

EQUIDAD DE GÉNERO: se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

ESTEREOTIPO: Modos de actuación considerados correctos, imputables a un rol determinado, en una sociedad y en un momento dado.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO: conjunto de cualidades y características psicológicas y físicas que una sociedad asigna a hombres y a mujeres.

Fijan un modelo de ser hombre y un modelo de ser mujer, validados socialmente y que, a partir de esa visión tópica construida, establecen un sistema desigual de relaciones entre ambos sexos y de cada uno de ellos con el mundo.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO: examen de propuestas y decisiones a tomar para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

FEMINISMO: Proviene del vocablo francés féminisme, que significa “mujerismo”, el que fue establecido a inicios del siglo XIX y que hacía referencia a quienes defendían los derechos de la mujer. Una de las tantas acepciones del concepto alude “a la necesidad de cambiar la condición de subordinación de la mujer, como requisito pleno para el desarrollo pleno de sus potencialidades”.

Otros esfuerzos por argumentar el concepto de una forma mucho más sólida sostienen que el feminismo comprende varios elementos que van desde el punto de vista doctrinario, como movimiento social, como categoría reivindicativa y quizás cómo planteamiento político para el cambio.

Así, como doctrina, el feminismo aboga por la igualdad de los derechos sociales y políticos de las mujeres respecto de los hombres; como movimiento social y organizado para la concreción de esos derechos; luego como lucha reivindicativa de las demandas del colectivo de mujeres y de los planteamientos teóricos que han creado; y, por último, como argumento político que destaca la necesidad de un “cambio profundo” que asegure la equidad.

GESTIÓN: determina la estrategia a seguir para obtener resultados óptimos. Esa optimización dependerá de cual sea el “foco” a considerar, cantidad de producto, calidad del producto, calidad del proceso, del servicio, ganancia económica.

GENERO: concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

IDENTIDAD: es un concepto que remite al individuo concreto con sus características específicas, es decir, la persona concreta y no otra.

IDENTIDAD DE GÉNERO: Alude al modo en que el ser hombre o mujer viene prescrito socialmente por la combinación de rol y estatus, atribuidos a una persona en función de su sexo y que es internalizado por cada persona. Las identidades y roles atribuidos a uno de los sexos son complementarios e interdependientes con los asignados al otro; así por ejemplo, dependencia en las mujeres e independencia en los hombres.

IDENTIDAD SEXUAL: es la conciencia propia e inmutable de pertenecer a un sexo u otro, es decir, ser varón o mujer.

IGUALDAD DE GÉNERO: parte del postulado que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No significa que hombre y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido hombre o mujer.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: ausencia de toda barrera, que basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, laboral, política y social.

IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES: ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo

INDICADORES DE GÉNERO: son instrumentos que permiten medir y comprender la situación de las mujeres en las relaciones de género, a partir de la identificación de los elementos fundamentales que sostienen y justifican las situaciones de desigualdad que existe entre mujeres y hombres. Permiten el conocimiento de los factores de desigualdad, la toma de conciencia y la actuación sobre dichos factores para poder modificarlos. Los indicadores de género permiten la realización de un análisis que indique: ¿Qué es lo que está pasando? ¿A quiénes les está pasando?

¿De qué forma? ¿Cuándo? ¿Cómo está pasando? ¿Por qué está pasando? ¿Cómo afecta? ¿Qué efectos tiene?

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: conjunto de capacidades que permiten identificar los cambios y diseñar acciones para afrontarlos de forma efectiva.

Incrementa el nivel de rendimiento, promueve el desarrollo de los miembros individuales del equipo a la vez que el de los grupos y la organización en su conjunto les motiva a trascender sus propios intereses por el bien de la organización y del equipo.

MAINSTREAMING DE GÉNERO: estrategia de igualdad de oportunidades basada en la introducción de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas y prácticas de las organizaciones e instituciones.

MACHISMO: fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad, el poder de los hombres, expresado con violencia, fuerza y, ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres.

MASCULINO: conjunto de actuaciones que se considera apropiada para los varones; es un estereotipo de género.

MISOGINIA: se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino.

NEOSEXISMO: conjunto de creencias relacionadas especialmente con el campo organizacional y laboral, y cada vez más extendido en los países desarrollados, según las cuales la discriminación hacia la mujer ya no es un problema, las mujeres están presionando demasiado y muchos de sus logros recientes son inmerecidos. Esta ideología contribuye al mantenimiento del statu quo, esto es, a que se perpetúe la situación la subordinación y subyugación de las mujeres como grupo.

MENTORING: ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres hombres en cualquier actividad o ámbitos dados de una política.

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: consideradas como uno de los pilares fundamentales de las políticas de la Unión Europea y asumidas como tal por los Estados miembros son aquellas que propician un contexto social abierto a la existencia de una “igualdad real”, que conlleve similares oportunidades para mujeres y hombres, para progresar en el ámbito social, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexistas limiten sus posibilidades.

PREJUICIO: la admisión de actitudes y o creencias despectivas, la expresión de afecto negativo o la manifestación de conductas discriminatorias hacia los miembros de un grupo en virtud de su pertenencia a dicho grupo.

ROL: papel, personaje o rótulo que define nuestras supuestas obligaciones y nuestras supuestas expectativas; se construye siempre en función del entorno y constituyen a las personas como seres multidimensionales.

ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DE SEXO: pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, y que rigen las relaciones entre las personas, y según las cuales se atribuyen a unos y a otros distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones.

SEXISMO BENÉVOLO: conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres que las considera de forma estereotipada y limitadas hacia ciertos roles (madre, esposa), pero que tiene un tono afectivo positivo, para el perceptor y tiende a suscitar en él habitualmente conductas consideradas pro sociales (por ejemplo. ayuda) o de búsqueda de intimidad (por ejemplo, revelación de uno mismo).

SEXISMO HOSTIL: actitud de clara antipatía y rechazo hacia las mujeres, especialmente hacia aquellas que son percibidas como amenazadoras para la superioridad o dominio de los varones (por ejemplo, feministas, profesionales).

SEXO: es un concepto de la biología que indica las características genéticamente determinadas y genéticamente transmisibles y, por consiguiente, básicamente inmodificables, en función de la cual clasificamos a los seres vivos en machos y hembras.

TECHO DE CRISTAL: metáfora que refleja las barreras invisibles que impiden a las mujeres con elevada calificación y capacidad personal y profesional acceder a los niveles de dirección y responsabilidad más elevados y promocionar en ellos.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad resulta de aplicación a todo el personal presente y futuro de la empresa **FERPI, S.A.**, independientemente del tipo de contrato, jornada y turno.

La vigencia del presente Plan de Igualdad es de tres años, desde el momento de su firma, con el compromiso de seguimiento anual, de la revisión del mismo a lo largo de las reuniones previstas, así como a petición de cada una de las partes.

a) **IMPLANTACIÓN**

La fase de implantación comenzará una vez que este Plan sea ratificado por la Comisión de Igualdad.

Durante el periodo de tiempo en el que el Plan ha sido elaborado algunas acciones han sido ya implantadas. Comenzará con la difusión a todas las áreas de la empresa y su publicación a nivel interno.

6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

Previamente a la elaboración del Plan de Igualdad, se ha realizado un diagnóstico de la situación de la empresa, en relación con la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y laboral como base para dicha realización.

En el desarrollo de nuestro diagnóstico inicial, se han tenido en cuenta las sugerencias efectuadas por el INSTITUTO DE LA MUJER (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), en la estructura del Plan, así como los objetivos y las medidas concretas.

Para la realización del diagnóstico se ha recopilado información sobre la situación de las mujeres y hombres en relación con la igualdad de oportunidades dentro de la empresa. Se relacionan en el **ANEXO I** (Cuestionario para el diagnóstico) y **ANEXO II** (Datos de la empresa y de la plantilla)

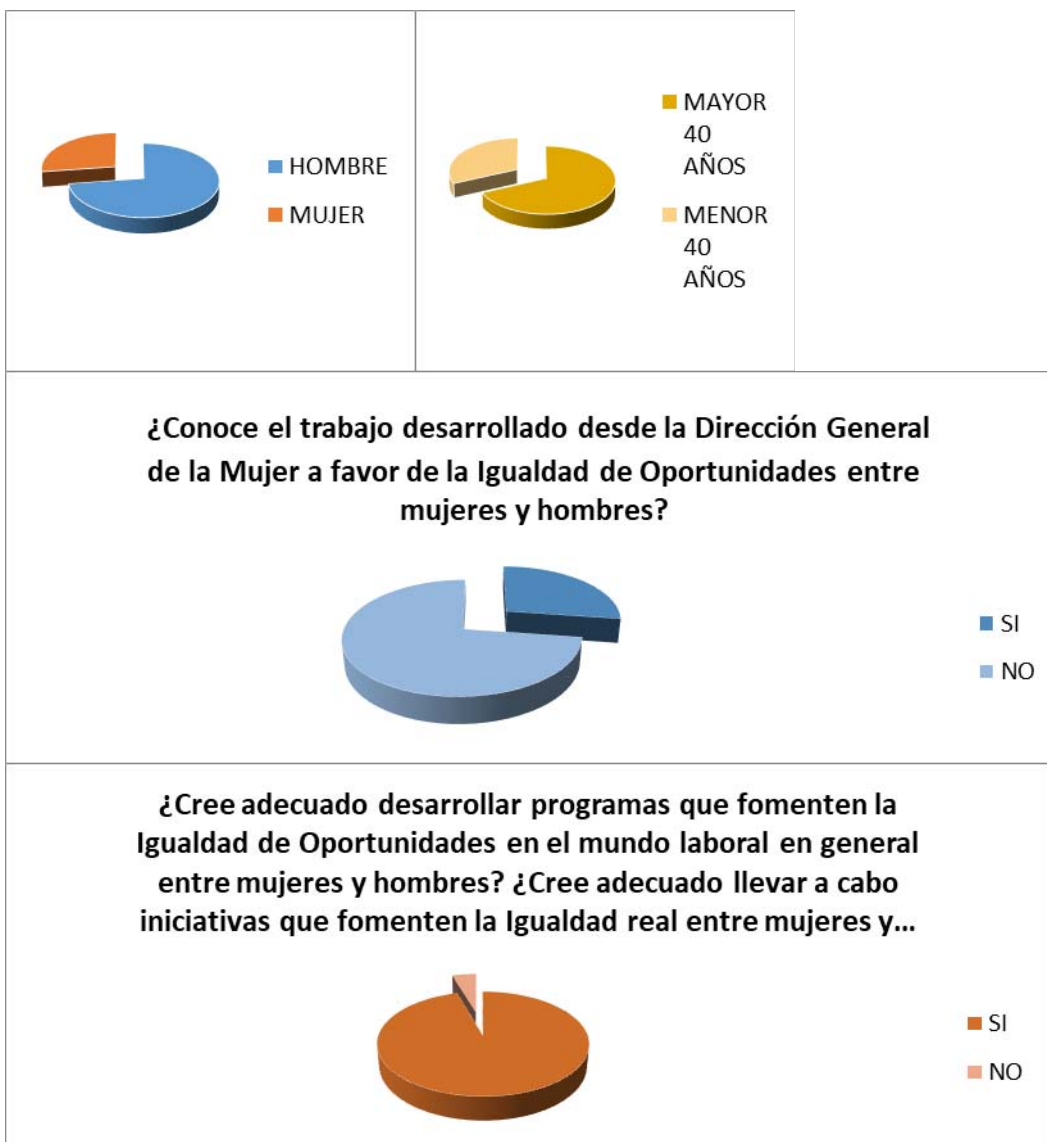
a) **ENCUESTA A EMPLEADOS**

Los resultados de la encuesta promovida por la Comisión de Igualdad de la empresa se muestran a continuación:

- ✓ Tasa de respuesta 62,8% de la plantilla.
- ✓ La mayoría de los que han respondido son hombres y empleados entre 35 y 45 años
- ✓ Los empleados no conocen todas las medidas de conciliación actuales.

- ✓ La mayoría no conoce el trabajo desarrollado desde la Dirección General de la Mujer a favor de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ A las preguntas: ¿Cree adecuado desarrollar programas que fomenten la Igualdad de Oportunidades en el mundo laboral en general entre mujeres y hombres? ¿Cree adecuado llevar a cabo iniciativas que fomenten la Igualdad real entre mujeres y hombres en su empresa?, la mayoría cree que sí.
- ✓ La mayoría cree que su empresa proyecta una imagen positiva hacia la Igualdad de Oportunidades en el exterior.

A continuación se muestran los gráficos extraídos de dichas encuestas:



¿Cree que su empresa proyecta una imagen positiva hacia la Igualdad de Oportunidades en el exterior en su relación con los siguientes colectivos?



■ SI
■ NO SABE

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ÁREAS DE ACTUACIÓN Y METAS

Con el fin de seguir avanzando en la consecución del Objetivo General, se establecen los objetivos específicos con sus metas, dentro de cada área de actuación.

Áreas de actuación:

1. Acceso al empleo
2. Formación
3. Promoción
4. Retribución
5. Corresponsabilidad y conciliación laboral, personal y familiar
6. Prevención de las situaciones de acoso
7. Comunicación
8. Responsabilidad social corporativa
9. Seguridad y salud laboral

En cada una de las áreas se han establecido un conjunto de actuaciones concretas a implementar, para la consecución de los objetivos planteados.

Además, se determinan indicadores que permitan medir la consecución de los objetivos.

Objetivos específicos y metas:

ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO

Objetivo: Garantizar que la selección de personal en la empresa y el proceso de contratación no contenga elementos de discriminación directa o indirecta.

- META 1: Política de contratación: acordar una cuota máxima de contratación del 50% en el área de Administración (aplicable para cada uno de los sexos)
- META 2: Sensibilización y formación: en materia de igualdad de oportunidades
- META 3: No utilizar lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas en ofertas de empleo

- META 4: Perfiles de puesto de trabajo ajustados a la igualdad de oportunidades y sin tratos discriminatorios conforme el procedimiento PG-04 RRHH, Incluyendo lenguaje no sexista en su definición

Indicador: N° DE CANDIDATURAS EN OBRA FEMENINAS Y MASCULINAS PRESENTADAS.

N° DE CANDIDATURAS EN ADMINISTRACIÓN FEMENINAS Y MASCULINAS PRESENTADAS.

ÁREA 2: FORMACIÓN

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.

- META 1: Elaboración “Decálogo de igualdad de oportunidades”
- META 2: Formación y sensibilización del personal en actuaciones de igualdad de oportunidades mediante charlas internas y comunicados
- META 3: Ofrecer información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, anunciando públicamente los cursos de formación que realice la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por todo el personal
- META 4: Impartir la formación, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral para facilitar el acceso y la participación de trabajadoras y trabajadores (ejemplo: guardar los viernes tarde)

Indicador: N° DE ACTIVIDADES Y PARTICIPANTES EN ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

ÁREA 3: PROMOCIÓN

Objetivo: Favorecer la promoción de las personas a los distintos grupos profesionales, funciones y puestos en las que se hallen representados.

- META 1: Criterios objetivos para promoción del personal en función de los requisitos establecidos en el perfil de puesto de trabajo en cuanto a formación, experiencia y cualidades personales
- META 2: Promoción interna del personal en función de su desempeño (ej.: de peón a oficial)

Indicador: N° TRABAJADORES/TRABAJADORAS PROMOCIONADOS DESAGREGADO POR SEXOS

ÁREA 4: RETRIBUCIÓN

Objetivo: Establecer una política retributiva conforme la clasificación profesional basada en los grupos y categorías profesionales independientemente del género de la personal que los ocupa.

- META 1: Aprobar de forma permanente el plus por desplazamiento.
- META 2: Aplicar de forma exhaustiva una política retributiva objetiva conforme el convenio colectivo del sector de la construcción y obras públicas tanto para hombres como mujeres, sin discriminación de género
- META 3: Revisar que los conceptos retributivos sean iguales para mujeres y hombres

Indicador: N° TRABAJADORES QUE DISFRUTAN DEL PLUS DESAGREGADO POR SEXOS Y SI PERNOCTAN O NO

ÁREA 5: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Objetivo: Promoción de una cultura que facilite la conciliación y corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- META 1: Flexibilidad horaria en puestos de estructura que puede darse y horarios continuos por razones de conciliación familiar.
- META 2: Medición de clima laboral y toma de acciones
- META 3: Se concederán permisos por razones familiares, además de garantizar el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de personas dependientes u otros motivos.
- META 4: Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares
- META 5: Elaboración “Decálogo de igualdad de oportunidades”

Indicador: N° DE PERSONAS QUE HAN DISFRUTADO LAS DIFERENTES MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESAGREGADAS POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

ÁREA 6: PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO

Objetivo: Prevenir las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo, a cualquiera de nuestros empleados.

- META 1: Elaboración de “Protocolo contra acoso laboral”, con el objetivo de mostrar el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- META 2: Comunicación efectiva de la declaración de principios a todas las trabajadoras y trabajadores, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
- META 3: Sensibilizar mediante charlas a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad en el respeto mutuo, independientemente del sexo, previniendo las

conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo a cualquiera de nuestros empleados y empleadas.

- META 4: Adecuar las instalaciones de la empresa a la presencia de mujeres (vestuarios y servicios en obras y oficinas)

Indicador: N° DE CASOS QUE SE HAN DADO Y SU RESOLUCIÓN

ÁREA 7: COMUNICACIÓN

Objetivo: Adoptar un lenguaje e imagen no sexista y participar en la difusión y comunicación del plan de igualdad.

- META 1: Comunicación a todas las partes interesadas sobre la elaboración del plan de igualdad en nuestra web, reflejando abierta y explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- META 2: Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal de la empresa en las que se expliquen el por qué y los objetivos del plan de igualdad (mediante la elaboración de cuestionarios y comunicados internos)
- META 3: Designar una persona responsable del plan en la empresa. entre sus funciones destacarán las de realizar el seguimiento de las acciones previstas, asesorar al personal en la implantación de las mismas y tramitar las denuncias sobre tratos discriminatorios en la empresa.
- META 4: Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados tanto internos como externos.
- META 5: Revisar y corregir los contenidos de la página web y dossier de la empresa utilizando imágenes y lenguaje no sexistas
- META 6: Elaborar y comunicar “Protocolo de comunicación” en la empresa tanto a nivel interno como externo.
- META 7: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: buzones de sugerencias, tablón de anuncios

Indicador: N° DE SUGERENCIAS RECIBIDAS

ÁREA 8: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Objetivo: Asumir la responsabilidad de la empresa en cuanto a su participación en la sociedad como agente fundamental para la implantación de la igualdad de oportunidades.

- META 1: Proyectar una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general, realizando acciones para integración social, tales como:
 - 1) Contratación de personas con nacionalidad extranjera o mayores de 50 años.
 - 2) Contratación de personas y proveedores de la zona en la que se realiza la obra
 - 3) Comprometernos con el medioambiente y la seguridad y salud de los trabajadores, mediante certificación ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018
- META 2: Apoyar desde y dentro de la empresa a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo que fomenten su protección

- META 3: Fomentar el desarrollo e implantación de un sistema de calidad total y excelencia en la empresa que contemple entre sus requisitos la gestión de la igualdad

Indicador: N° PERSONAS QUE HAN SOLICITADO MEDIDAS DE APOYO

ÁREA 9: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Objetivo: Facilitar los medios necesarios para la igualdad en las condiciones de salud laboral, evitando aquellas condiciones laborales que puedan afectar a la salud y bienestar físico y psíquico en los puestos de trabajo.

- META 1: Evaluar los riesgos laborales (en función del puesto de trabajo) y los planes de prevención incluyendo la atención a los riesgos para la incidencia del estrés acumulado, además de evaluar riesgos de lesiones musculoesqueléticas que afectan principalmente a las mujeres, y adaptar ergonómicamente los puestos.
- META 2: Adecuar ergonómicamente el mobiliario, el vestuario, los utensilios, pantallas, etc., que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de cada hombre y/o mujer.
- META 3: En caso de embarazo, evitar que las mujeres se vean expuestas a situaciones que puedan conllevar peligro para la futura hija o hijo, incluyendo el cambio de puesto en caso necesario
- META 4: Conceder permisos a las trabajadoras embarazadas para asistir a cursos sobre preparación al parto y a aquellos trabajadores que lo soliciten

Indicador: N° DE BAJAS DESAGRAGADO POR SEXOS

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La finalidad de la evaluación es valorar la adecuación de las acciones desarrolladas. La fase de seguimiento y evaluación, nos permitirá conocer el desarrollo del Plan de Igualdad, así como los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará semestralmente, y los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

Para dotar al Plan de Igualdad de la mayor objetividad posible, la evaluación será llevada a cabo por la Comisión de la empresa. El método a utilizar será la recogida de información durante todo el tiempo que abarque el desarrollo del presente Plan de Igualdad, que permitirá llevar un seguimiento de la implantación de acciones de igualdad y conciliación.

9. ANEXOS

Anexo I: CUESTIONARIO PARA EL DIAGNÓSTICO

Anexo II: DATOS DE LA EMPRESA Y DE LA PLANTILLA