



***PLAN DE IGUALDAD***

***COLLOSA***



***DICIEMBRE 2021***

## INDICE

### 1.- INTRODUCCIÓN

- 1.1 Presentación de la entidad
  - 1.1.1 Carta Compromiso de la empresa
- 1.2 Legislación
- 1.3 Naturaleza del Plan

### 2.-FASE DE DIAGNÓSTICO

- 2.1 La Comisión Negociadora.
  - 2.1.1 Composición.
  - 2.1.2 Reglamento de funcionamiento
- 2.2 Datos de diagnóstico de situación
  - 2.2.1 Informe de Diagnóstico  
Auditoria Salarial

### 3.-PLAN DE IGUALDAD

- 3.1 Objetivos generales
- 3.2 Objetivos específicos
- 3.3 Medidas y acciones por áreas
- 3.4 Cronograma de Implantación de las medidas

### 4.-AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

### 5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 6.-ANEXO

- 6.1 Glosario



## I. INTRODUCCIÓN

En COLLOSA, conscientes que la gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, se asume el compromiso para la elaboración del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombre en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres así como las normas que la desarrollan, tanto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, como el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este plan asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección del personal 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.

Desde COLLOSA se afronta la implantación del Plan de Igualdad como una modernización del sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que las acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Constituyendo un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que viene realizando COLLOSA desde hace años, además de permitir introducir nuevas medidas y actualizar las acciones a desarrollar a la normativa reciente.

Como plan estratégico que es, se trazan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base al resultado de un diagnóstico de situación. A partir del cual se diseñan, negocian y aprueban las medidas y acciones a desarrollar fijando el calendario de actuación de las mismas; los mecanismos de gestión del propio Plan; los indicadores de seguimiento y evaluación de las actuaciones y los recursos humanos y materiales para su puesta en marcha. Combinando, así mismo, actuaciones específicas con otras



## PLAN DE IGUALDAD 2021

de carácter transversal, como forma más eficaz de promoción del principio de igualdad de oportunidades.

### 1.1 PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Construcciones y Obras Llorente (COLLOSA) se fundó en 1944 por iniciativa de Patricio Llorente de Blas, que logró consolidar una empresa de cierta entidad dentro del sector de la construcción. En el año 1978, se constituyó en sociedad anónima al incorporarse a la misma sus hijos, Alejandro, Miguel Ángel y Patricio, pasando a consolidarse como una empresa de tamaño medio. A finales de los años 80, se fue transformando en un gran grupo empresarial, del que COLLOSA fue el embrión. La necesidad de diversificar la actividad empresarial dió paso a nuevas empresas y a tener participaciones en otras afines, todo lo que hoy constituye CORPORACIÓN LLORENTE, con un capital netamente familiar. Holding empresarial que opera en sectores tan diversos como la construcción, la energía, los servicios y el ocio, y que ha consolidado su posición en el mercado nacional español y ha reforzado la ampliación de su actividad en el ámbito internacional, estando presente en países como Chile, Perú o Qatar. La Corporación ha experimentado un importante crecimiento, por encima de la media de los sectores en los que desarrolla su negocio, alcanzando un alto nivel de presencia en las actividades emergentes similar a la de los grandes grupos con los que compete.

Las raíces del Plan de Igualdad de CORPORACION LLORENTE, las encontramos casi 5 años antes de la aprobación de la Ley Orgánica 3 /2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando en el año 2003 desde el Servicio de Recursos Humanos del entonces Grupo Bitrebol se promueve el acercamiento de la Empresa hacia las políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres a través del Programa OPTIMA. El programa fue promovido por la Junta de Castilla y León con la intención de dotar a las empresas de esta Comunidad de instrumentos y medidas que ayudaran a la incorporación de la mujer en las empresas en condiciones de igualdad. En este contexto la empresa se plantea El PLAN de ACCIÓN POSITIVA como un mecanismo de acercamiento, conocimiento e implicación de toda la plantilla. Su finalidad era provocar un proceso de reflexión que permitiese cambiar las actitudes que dificultan la Igualdad de Oportunidades creando las condiciones necesarias para que las mujeres puedan mostrar sus capacidades y equilibrar responsabilidades entre ellas y los hombres.

Este Plan, dotado de una serie de medidas de discriminación positiva y de acciones formativas e informativas sobre igualdad dio como resultado la consecución del Distintivo OPTIMA que reconoce a este Grupo como Entidad



## PLAN DE IGUALDAD 2021

Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (BOCyL nº 231 de fecha 30 de noviembre de 2006) y su refrendo en la Auditoría realizada por una empresa externa en diciembre de 2007

En este contexto, la publicación en marzo de 2007 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres cuyo artículo 46 refuerza el compromiso de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres, y la obligación legal de realizar un Plan de IGUALDAD es entendida como un paso más en el camino que el Grupo se había marcado por iniciativa propia. El trabajo que comenzó diseñando el primer Plan de Acción de Igualdad continuó en el I Plan de Igualdad cuyo contenido se agrupa en torno a dos líneas de actuación:

- o Garantizar, mediante diferentes acciones en las áreas de gestión de Recursos Humanos, la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra compañía.

- o Diseñar líneas de actuación y acciones que faciliten y aceleren la integración de la mujer en el grupo en términos de igualdad.

La empresa sigue manteniendo la misma filosofía y líneas de trabajo, que dieron origen al I Plan de Igualdad en el desarrollo del II Plan de Igualdad.

Tras la aprobación de los RD 901/2020 y 902/2020 COLLOSA se propone la adaptación de su I Plan de Igualdad mediante la negociación de un II Plan de Igualdad con los requisitos que establece la nueva normativa.

### 1.1.1 Carta Compromiso de la empresa

Plan de Igualdad Construcciones y Obras Llorente S.A.



**COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE COLLOSA PARA LA EFECTIVA  
IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

La Dirección de COLLOSA, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminación por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, 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, asumimos el principio de búsqueda de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo este propósito, hemos iniciado, tal y como estipula la Ley de Igualdad, la puesta en marcha del II Plan de Igualdad. Siguiendo las novedades legislativas, ajustaremos el diseño, negociación, aprobación y registro tanto al Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades, como a los RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y al 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva.

Buscando la máxima transparencia, iremos informando a los y las trabajadoras de todas las decisiones que se adopten a este respecto.

En Valladolid a 26 de Noviembre de 2021

Firmado Joaquín Llorente Igea

Director General

## 1.2 LEGISLACIÓN

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

A nivel internacional nos remontamos a la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** de 1948; la **Convención sobre los derechos públicos de la mujer** de 1952; la **Convención sobre la eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer** (CEDAW) de 1979, ratificada por España en 1983; la **Plataforma de Acción de Beijing**, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995; y recientemente los **Objetivos de desarrollo sostenible** de la **Agenda 2030**, aprobada en 2015, cuyo Objetivo 5 llama a los estados a "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas".

La **Unión Europea** lo recoge como principio fundamental a partir del **Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997**, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres** (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

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



## PLAN DE IGUALDAD 2021

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligación para todas las empresas de "respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral...".

Y más recientemente los nuevos Reglamentos en materia de Igualdad, tanto el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que facilita la identificación de las discriminaciones salariales a través de un conjunto de instrumentos de transparencia: un registro con información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución; una auditoría de la empresa que incluya la evaluación de los puestos de trabajo y un plan para corregir las desigualdades; y un sistema de valoración de puestos de trabajo que respete el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

### 1.3 NATURALEZA DEL PLAN

El Plan de Igualdad de COLLOSA es un documento **estratégico** de la empresa, que se plantea como "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo".

El Plan contiene **objetivos**, medidas y actuaciones **viabes y realistas**, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; **adaptados** a la realidad de la organización y del diagnóstico de la situación; **evaluables** y medibles.

Se trata además de un Plan:

- **Integral:** diseñado para todas las personas que trabajan en COLLOSA.
- **Negociado:** entre la empresa y la representación legal de los y las trabajadoras.
- **Transversal:** siendo uno de los principios rectores y una estrategia de COLLOSA la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.
- **Dinámico, flexible y adaptable:** a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- **Preventivo:** eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de género.
- **Temporal:** con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.





## PLAN DE IGUALDAD 2021

Parte de un compromiso de la dirección, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 2.-FASE DE DIAGNÓSTICO

### 2.1 LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora, se encargará con carácter general de velar por el cumplimiento de las acciones contenidas en el presente Plan de Igualdad.

En dicha comisión participan, de forma paritaria, la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

Para la elaboración, diseño e implantación del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres 2022-2026 de COLLOSA, se procedió, tal y como establece el art. 5 del RD 901/2020 a la creación de la Comisión Negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por la representación legal de las personas trabajadoras.

No existiendo representación legal de las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo de la empresa, en cumplimiento del art. 5 del RD 901/2020, se procede a invitar a los sindicatos mayoritarios, tanto UGT como CCOO a formar parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, por lo que se crea una comisión mixta con representación de la empresa, el comité de empresa en representación de la plantilla de los centros en los que tiene legitimación y los sindicatos más representativos en representación del resto de plantilla.

El 26 de noviembre de 2021, tiene lugar la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como en garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres

#### 2.1.1 COMPOSICIÓN



En representación de la empresa:

- Cristina Fraile Hernández-Técnica Recursos Humanos
- Marta Castaño Rivera-Directora Financiera
- Inmaculada Llorente Murillas-Jefa Coex- Conservación Soria
- Bernardo Alonso Álvarez-Jefe de Seguridad y Salud
- Hugo Tasis Herrero-Director RRHH

En representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Amado Parrado Castro- CCOO Valladolid (72,88% de representación plantilla)
- Antonio Coco Cabrero- UGT Valladolid (72,88% de representación plantilla)
- David Martínez Torrecilla- CCOO Soria (20,33% de representación plantilla)
- Pilar Expósito Cortés- CCOO nacional (6,79% de representación)
- Constantino Mostaza Saavedra- UGT nacional (6,79% de representación)

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad.

## 2.1.2 REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

### I. PREÁMBULO

En aplicación de la **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres y Hombres (LOIMH)**, en su artículo 45.1. El Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la 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 y planes de igualdad, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se constituye en Collosa la Comisión Negociadora.

La presente Comisión Negociadora se constituye con objeto del diseño, negociación y aprobación del II Plan de Igualdad de la empresa.

### II. COMPOSICIÓN

La Dirección de Collosa, junto al Comité de empresa y los sindicatos más representativos han designado en fecha 26 de noviembre de 2021 la composición de la Comisión Negociadora.

Las personas que componen la Comisión Negociadora son las siguientes:

por una parte, la representación de la empresa:

- Cristina Fraile Hernández-Técnica Recursos Humanos
- Marta Castaño Rivera-Directora Financiera
- Inmaculada Llorente Murillas-Jefa Coex- Conservación Soria
- Bernardo Alonso Álvarez-Jefe de Seguridad y Salud
- Hugo Tasis Herrero-Director RRHH

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Amado Parrado Castro- CCOO Valladolid (72,88% de representación plantilla)
- Antonio Coco Cabrero- UGT Valladolid (72,88% de representación plantilla)
- David Martínez Torrecilla- CCOO Soria (20,33% de representación plantilla)
- Pilar Expósito Cortés- CCOO nacional (6,79% de representación)
- Constantino Mostaza Saavedra- UGT nacional (6,79% de representación)

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

Habrá quórum válido para los acuerdos cuando asista la mayoría de cada una de las partes.

A las reuniones de la Comisión podrán acudir como asesores, con voz, pero sin voto, aquellas personas expertas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que designen las partes. En el acta de cada reunión se detallarán las personas que asistan en esta condición.

### **III. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:**

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

1. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
2. Establecer la metodología y las fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
3. Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
4. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico, en las áreas de intervención recogidas el artículo 7 del RD 901/2020.
5. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

6. Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
7. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
8. Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y Publicación.
9. El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
10. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación o se acuerden por la propia comisión

#### **IV. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO:**

##### **1. DE LAS REUNIONES:**

La Comisión Negociadora mantendrá las reuniones según el calendario aprobado, mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la empresa.

La empresa será la encargada de realizar las convocatorias, que serán remitidas por escrito con, al menos, 72 horas laborables de antelación, a los miembros de esta Comisión. Esta comunicación contendrá: el orden del día, la fecha, la hora de inicio y finalización, y toda la documentación necesaria.

##### **2. ACTAS:**

Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los siguientes aspectos:

- Los temas tratados, los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

La Comisión levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados, así como los asuntos tratados y aportaciones.

El borrador de acta debe ser remitido a la representación de las personas trabajadoras en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Una vez aprobada el acta será firmada por la empresa y remitida a la representación de las personas trabajadoras para su firma.

##### **3. ACUERDOS:**



## PLAN DE IGUALDAD 2021

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

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

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

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 901/2020 que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

### 4. VALIDEZ DE LOS ACUERDOS:

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de ésta por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

### 5. SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

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

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

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

### 6. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN



## PLAN DE IGUALDAD 2021

La empresa facilitará a la Comisión Negociadora toda la información relacionada directamente con las competencias encomendadas a la misma a fin de garantizar el adecuado desarrollo de su trabajo.

### 7. CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, se comprometen a tratar con la debida y exigida confidencialidad y sigilo el contenido, datos, documentos y/o cualquier información de la que se haga uso en el seno de la misma, salvo aquellas que sean públicas.

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

### 8. CRÉDITO SINDICAL

Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas componentes de la Comisión para las reuniones de la Comisión y las de preparación de la misma serán a cargo de la empresa. Así como los medios necesarios para realizar las reuniones por videoconferencia (situación derivada de la pandemia de COVID-19).

Así mismo, la empresa, la empresa compensará el tiempo que los componentes de la mesa negociadora dediquen fuera de su horario laboral a las reuniones y análisis de la documentación que deriven de las mismas, independientemente del crédito sindical que tengan por ser delegadas/os.

### 9. MODIFICACION DEL REGLAMENTO

El presente Reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión Negociadora de Igualdad y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

### 10. VIGENCIA DEL REGLAMENTO

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

## 2.2 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Con el objetivo de conocer la situación real de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con enfoque de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la entidad a fecha 18 de noviembre de 2021.

Para ello, se ha procedido a recoger la información, al debate, negociación y aprobación de propuestas de mejora que se han incluido en el plan.

Un diagnóstico que se ha hecho, de acuerdo con los criterios de:

- ✓ Instrumentalidad: realizada con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- ✓ Flexibilidad: se ha tenido en cuenta en contenido, extensión y forma en que se ha realizado las necesidades concretas de la empresa.
- ✓ Dinamismo: adaptado y actualizado a las necesidades y características de la empresa.

Ha sido elaborado con perspectiva de género, tanto en la recogida de la información como en el análisis de los resultados.

Se ha incorporado el análisis de la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020. De 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El objetivo del diagnóstico ha sido identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y de forma específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla y detectar una posible segregación horizontal y vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de los recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones o propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades que pudieran ser detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integran el plan de igualdad.

Por lo tanto, la finalidad del diagnóstico será la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

### 2.2.1 INFORME DE DIAGNÓSTICO

El presente diagnóstico se elabora tras la recopilación de información y el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos atendiendo a los criterios definidos en los RD 901/2020 y RD 902/2020 de fecha 14 de octubre, desarrollados en las siguientes áreas:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación Profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo
10. Comunicación
11. Riesgos laborales
12. Violencia de género

Se elabora este diagnóstico tras la recopilación de información y el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos atendiendo a los criterios definidos en el RD 901/2020 y RD 902/2020. Dichos datos han sido recogidos durante el mes de noviembre de 2021, por las personas responsables del Departamento de Recursos Humanos de la empresa, permitiendo así el resultado del presente diagnóstico.

Toda la información abordada en el presente Diagnóstico, recoge la situación en COLLOSA a fecha 18 de noviembre de 2021.

Se adjuntan los datos de identificación de la empresa en el siguiente cuadro:

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	CONSTRUCCIONES Y OBRAS LLORENTE SAU
NIF	A47015409
Domicilio social	CALLE ALUMINIO, 17



Forma jurídica	SAU					
Año de constitución	1978					
Responsable de la Entidad						
Nombre	JOAQUIN LLORENTE IGEA					
Cargo	DIRECTOR GENERAL					
Telf.						
e-mail						
Responsable de Igualdad						
Nombre	HUGO TASIS HERRERO					
Cargo	DIRECTOR RRHH					
Telf.	636559480					
e-mail	hugotasis@corporacionllorente.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Construcción					
CNAE	4211					
Descripción de la actividad	Construcción					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	10	Hombres	108	Total	118
Centros de trabajo	Ocho					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	SI					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	6	Total	6

El análisis de los datos obtenidos nos aporta la siguiente información:

PLANTILLA:



Plan de Igualdad Construcciones y Obras Llorente S.A.



CONSTRUCCIONES Y OBRAS LLORENTE SAU, tiene en la actualidad una plantilla de **118 personas**, de ellas **10 son mujeres** que representan el **8,47% del total** y **108 hombres** representando el **91,52% del total de la empresa**.



Los datos reflejan que no existe, en la actualidad, una composición equilibrada de mujeres y hombres en la empresa. Estando relacionada la composición de la plantilla con el sector de actividad al que se dedica la empresa, la construcción, tradicionalmente masculinizado, donde la presencia femenina es muy escasa.

**DISCAPACIDAD:**

DISCAPACIDAD	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
SI	0	0%	1	0,93%	1	0,85%
NO	10	100%	107	99,07%	117	99,15%
TOTAL	10	100%	108	100%	118	100%

Según los datos, encontramos únicamente a un trabajador con alguna discapacidad, representando el 0,85% del total de la plantilla.

EDAD:

EDAD	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
18-29 años	0	0%	3	2,78%	3	2,54%
30- 39 años	1	10%	3	2,78%	4	3,39%
40 -49 años	3	30%	41	37,96%	44	37,29%
50 + años	6	60%	61	56,48%	67	56,78%
TOTAL	10	100%	108	100%	118	100%

En cuanto a la edad, se observa en la compañía una plantilla madura, siendo la franja de edad más numerosa la de mayores de 50 años, donde se concentra el 56,78% del total de la plantilla.

Si analizamos cada una de las franjas de edad, nos encontrándonos como la franja más numerosa es la de más de **50 años**, con un total de 67 personas trabajadoras que, como acabamos de ver, representan el 56,78% del total de la plantilla. A continuación, se encuentran las personas entre **40 y 49 años**, un total de 44 que representan el 37,29% del total de la plantilla. Seguida de las personas comprendidas entre los **30 y 39 años**, un total de 4 personas y el 3,39 % de la plantilla.

Y finalmente tenemos la franja de edad entre **18 y 29 años** a 3 personas que representan el 2,54%, con un total de 3 trabajadores en estas edades.

Haciendo el análisis vertical de los datos observamos que las mujeres tienen una distribución de edad similar al conjunto de la plantilla. La franja de edad más numerosa entre las mujeres es la de más de **50 años** con 6 mujeres, un 60% del total de trabajadoras, frente a los 61 hombres (el 56,48% de los trabajadores).

A continuación, la franja de **40 y 49 años** en la que nos encontramos con 3 mujeres que representan el 30% del total de las trabajadoras, frente a 41 hombres (el 37,96% del total de trabajadores).

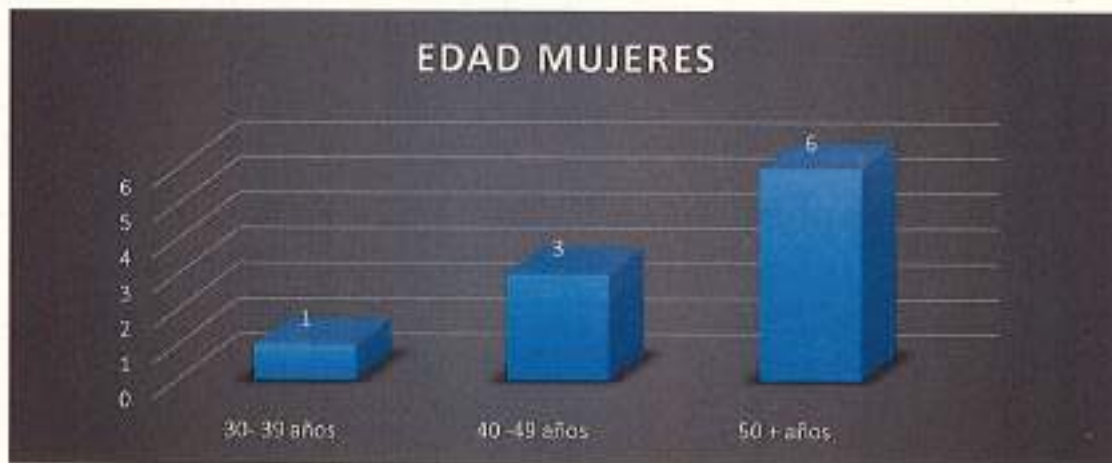
Le siguen las mujeres en la **franja entre 30 y 39 años**, hay 1 mujer (un 10 % del total de las trabajadoras) frente a 3 trabajadores (el 2,78%).

Finalmente nos encontramos con 3 trabajadores (el 2,78% de los mismos) en edades comprendidas entre **18 y 29 años** y ninguna mujer.

En el siguiente gráfico se muestra la distribución del conjunto de la plantilla en las distintas franjas de edad.



A continuación, segregamos por sexo distribuyendo en las distintas franjas de edad a mujeres y hombres:





Los datos, según que se han podido recabar, muestran que de las 118 personas que componen la plantilla, un 47,45% y un total de 56 personas tienen responsabilidades familiares, de ellas 7 mujeres y 49 hombres.

No contando con responsabilidades familiares el 52,54% de la plantilla y un total de 62 personas, de ellas 3 mujeres y 59 hombres.

Si segregamos estos datos por sexo, observamos como el porcentaje de trabajadoras que tienen hijos e hijas a su cargo es del 70% frente al 30% que no los tienen.

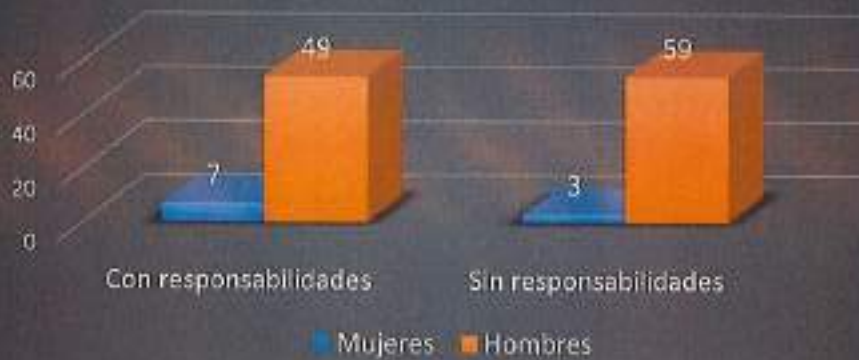
En cuanto a los trabajadores, nos encontramos el 45,37% los hombres de la empresa que tienen hijos frente al otro 54,62% que no los tienen.

En las siguientes gráficas se muestran los datos obtenidos:






PLANTILLA/RESPONSABILIDADES FAMILIARES



MUJERES

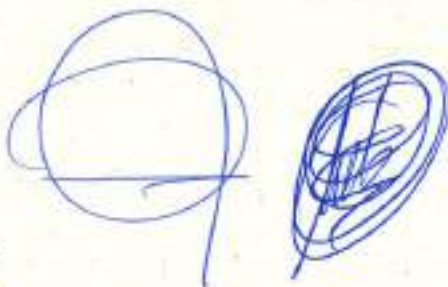


■ Con responsabilidades  
■ Sin responsabilidades

RESPONSABILIDADES FAMILIARES HOMBRES



■ Con responsabilidades ■ Sin responsabilidades




ANTIGÜEDAD	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Menos de 1 año	1	10%	44	40,74%	45	38,13%
De 1 a 3 años	0	0%	5	4,63%	5	4,24%
De 3 a 5 años	1	10%	6	5,55%	7	5,93%
De 6 a 10 años	1	10%	4	3,70%	5	4,24%
Más de 10 años	7	70%	49	45,37%	56	47,46%
TOTAL	10	100%	108	100%	118	100%

**ANTIGÜEDAD:**

Se observa según los datos que el 38,13% de las personas se incorporaron en el último año a la empresa; alcanzando el 4,24% aquellas que llevan **3 años** en la empresa. Se trata de un total de **50 personas**, de ellas 1 mujer (un 2%) y 49 hombres (98%).

El total de personas que llevan **entre 3 y 5 años** es de 7, de ellas 1 mujer (el 14,29%) y 6 hombres (el 85,71%).

Las personas que llevan **entre 6 y 10 años** suman un total de 5, de ellas 1 mujer (20%) y 4 hombres (80%).

**Más de 10 años** lleva un total de 56 personas, 7 mujeres (12,5%) y 49 hombres (87,5%).

Con estos datos se puede observar que las mujeres entraron en la empresa en su puesta en marcha, sin embargo, la incorporación de las mismas durante los últimos años ha sido escasa.

En la siguiente gráfica se observa la distribución de la plantilla por años de antigüedad.





Al realizar el análisis vertical se observa que 1 mujer, un total de 10% lleva **1 año en la empresa**, frente a 44 hombres (un 40,74% de trabajadores).

Por otra parte, en la empresa ninguna mujer lleva entre **1 y 3 años** frente a 5 hombres (un 4,63% de los trabajadores).

Tan sólo **1 mujer** lleva entre **3 a 5 años** (un 10% de las trabajadoras) y 6 hombres (un total de 5,55% de los trabajadores).

Otra mujer lleva entre **6 a 10 años** trabajando en la empresa (representando el 10% de las trabajadoras), frente a 4 hombres (3,70% de los trabajadores).

Y las mujeres se concentran en la franja de antigüedad de **más de 10 años, con un total de 7 mujeres** (70% de las trabajadoras) frente a 49 hombres (45,37% de los trabajadores).

Las siguientes gráficas muestran estos datos segregados:







El análisis de los datos de antigüedad muestra que la mayoría de las mujeres tiene mayor antigüedad que los hombres, contando **el 70% de las trabajadoras con una antigüedad de más de 10 años**, destacando la **permanencia y la escasa rotación**, lo que muestra que ni la edad ni las responsabilidades familiares han sido un obstáculo para permanecer en la empresa.

#### TIPO DE CONTRATO:

Tipo de CONTRATO	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Indefinido a tiempo completo	8	80%	63	58,33%	71	60,17%
Fijos Discontinuo	0	0%	11	10,18%	11	9,32%
Obra a tiempo completo	1	10%	24	22,22%	25	21,19%
Obra a tiempo parcial	1	10%	2	1,85%	3	2,54%
Circunstancia Producción T/C	0	0%	7	6,48%	7	5,93%
Relevo Jubilación	0	0%	1	0,92%	1	0,85%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

Respecto al tiempo de contrato nos encontramos con que un total de 71 personas trabajadoras cuentan con un **contrato indefinido a tiempo completo**, lo que representa el **60,17%** de la plantilla.

Por otra parte 11 de las personas que trabajan en CONSTRUCCIONES Y OBRAS LLORENTE SAU (un 9,32%) tienen un contrato **Fijo Discontinuo**, siendo todos ellos hombres.

**Con contrato Obra a tiempo completo** nos encontramos con 1 mujer, el 10% de las trabajadoras. Mientras que, otra mujer, el 10%, cuenta con un **contrato de obra a tiempo parcial**.

Si analizamos los contratos de los trabajadores vemos como el 58,33% (63) disfruta de un **contrato indefinido a tiempo completo**; no habiendo trabajadores con un **contrato indefinido a tiempo parcial**.

**Con contrato Obra a tiempo completo** nos encontramos con 24 hombres, el 22,22% de los trabajadores. Mientras que, 2 hombres, el 1,85%, cuenta con un **contrato Obra a tiempo parcial**.

Seguimos con 7 hombres (el 6,48%) con contrato "Circunstancia Producción T/C". Finalmente observamos que un solo hombre el 0,92% de los trabajadores se encuentra en **Relevo jubilación**.

Vemos en el gráfico la distribución de los contratos de la plantilla:



Pudiendo concluir, con estos datos, que no existe discriminación entre hombres y mujeres respecto al tipo de contrato que tienen.



## TIPO DE JORNADA:

JORNADA DE TRABAJO	Mujeres	%	Hombres	%	Total	0%
Continua	2	20%	20	18,52%	22	18,64%
Flexibilidad Horaria	8	80%	25	23,15%	33	27,97%
Teletrabajo	0	0%	1	0,93%	1	0,85%
Jornada Partida	0	0%	62	57,41%	62	52,54%
TOTAL	10	100%	108	100%	118	100%

Respecto al tipo de jornada encontramos tres horarios de trabajo y un trabajador que realiza teletrabajo. Así, el 18,64% de la plantilla, 22 personas, tienen **jornada continua** siendo un total de 2 mujeres (9,1%) y 20 hombres (90,9%).

Observamos que la plantilla puede solicitar **flexibilidad horaria**, contando con la misma un total de 33 personas (el 27,97% del total de la plantilla), entre ellas 8 mujeres que representan el 24,24% de las personas que cuentan con flexibilidad horaria, frente a 25 hombres que representan 75,76% de las mismas.

A continuación, un hombre de la empresa teletrabaja (el 0,85% de la plantilla).

Y el número mayor de personas de la plantilla (el 52,54%), cuenta con jornada partida con horario de mañana y tarde sin flexibilidad horaria, con este tipo de jornada trabajan 62 hombres y ninguna mujer.

Por tanto, no hay diferencia por sexo en el tipo de jornada de las y los trabajadores de la empresa, que tienen una distribución similar en las distintas modalidades de jornada.


**HORAS TRABAJADAS:**

HORAS semanales de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Menos de 20 horas	0	0%	2	1,85%	2	1,69%
De 20 a 39 horas	2	20%	1	0,93%	3	2,54%
40 horas	8	80%	105	97,22%	113	95,76%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

En CONSTRUCCIONES Y OBRAS LLORENTE SAU la mayoría de la plantilla, el **95,76% trabaja 40 horas semanales**, un total de 113 personas, de ellas 8 trabajadoras y 105 trabajadores.

Entre las trabajadoras 2 tienen una jornada semanal de entre **20 y 39 horas**, lo que representa el 20% de las trabajadoras, mientras que 8 (el 86,57%) trabajan 40 horas semanales.

Entre los trabajadores se observa como dos de ellos (el 1,85%) trabaja menos de 20 horas. Le sigue 1 hombre (el 0,93%) que tiene una jornada semanal de

entre 20 y 39 horas y finalizamos con 105 trabajadores (el 97,22%) que realizan una jornada laboral de 40 horas.

Por tanto, podemos observar como las reducciones de jornada por cuidados recaen tanto en mujeres como en hombres.

En estos momentos en la empresa hay **dos personas que tienen reducción de jornada por cuidado de menores** de 12 años, una mujer y un hombre.

En el siguiente gráfico se observa las franjas de horas trabajadas por la plantilla, segregada entre mujeres y hombres:



**NIVEL DE ESTUDIOS:**

Nivel de ESTUDIOS	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Primarios	0	0%	81	75%	81	68,64%
Secundarios	5	50%	9	8,33%	14	11,86%
Universitarios	5	50%	18	16,67%	23	19,50%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>



## PLAN DE IGUALDAD 2021

En cuanto al nivel de estudios, el 19,49% de la plantilla cuenta con estudios universitarios, 23 personas trabajadoras, de ellas 5 mujeres (21,74%) y 18 hombres (18,26%).

Tienen estudios secundarios 14 personas trabajadoras (11,86% del total de la plantilla), de ellas 5 mujeres (35,71%) y 9 hombres (64,29%).

Y estudios primarios un total de 81 personas (el 68,64%), de ellas 81 hombres y ninguna mujer.

Por tanto, al analizar los porcentajes, no se observan grandes diferencias de género en cuanto al nivel de estudios, aunque **las mujeres tienen un porcentaje de estudios universitarios superiores a los hombres, relacionado este hecho con los tipos de trabajo que desarrollan cada uno de los sexos.**

Relacionado con **categorías laborales** podemos ver que existe **equilibrio entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo, siendo iguales para hombres y mujeres.**

El siguiente gráfico muestra el reparto del conjunto de la plantilla según sus estudios.



**Las 5 mujeres con estudios universitarios representan el 50% del total de trabajadoras; de la misma manera que 5 mujeres que tienen estudios secundarios representan el 50% del total.**

En cuanto a los trabajadores, **18 del total, es decir el 16,67%** cuenta con **estudios universitarios**, frente al **8,33% (9 trabajadores)** que tienen **estudios secundarios** y seguimos con **81 trabajadores el 75%** cuentan con **estudios primarios**.

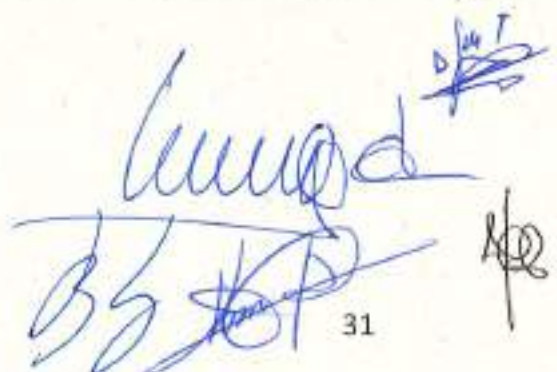
A continuación, las gráficas segregadas de estudios según el sexo:



**INCORPORACIONES:**



	INCORPORACIONES					BAJAS				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2019	5	100%	51	63,75%	56	2	50%	58	55,24%	60
Año 2020	0	0%	29	36,25%	29	2	50%	47	44,76%	49
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>85</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>	<b>109</b>

INCORPORACIONES (2019/2020)	INDEFINIDO MUJERES	EVENTUAL MUJERES	INDEFINIDO HOMBRE	EVENTUAL HOMBRE	TOTAL
Mandos 1	0	0	1	6	7
Mandos 2	0	1	0	15	16
Técnicos 1	0	1	0	1	2
Técnicos 2	0	1	1	20	22
Operarios y Apoyo 1	0	2	0	7	9
Operarios y Apoyo 2	0	0	0	29	29
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>78</b>	<b>85</b>

Analizando las incorporaciones durante los últimos años vemos los siguientes datos:

En el año 2019 se incorporaron un total de **56 personas**, de las cuales 5 (el 8,93%) fueron mujeres y 51 (el 91,07%) fueron hombres.

En el año 2020 se redujo considerablemente el número de incorporaciones, debido a la pandemia y la situación de parálisis en las actividades económicas relacionadas con la empresa. Siendo un total de 29 personas incorporadas, las 29 incorporaciones corresponden exclusivamente a hombres.

Destaca que, en el último año, se produjo una significativa reducción del número de mujeres incorporadas frente a los hombres y en comparación con las mujeres que entraron en la empresa el año anterior.

Al relacionar las incorporaciones con las categorías, de los dos últimos años, vemos como **7 hombres** entran a formar parte de **Mandos 1** de la empresa.













## PLAN DE IGUALDAD 2021

frente a ninguna mujer. Por tanto, en esta categoría se incorporan 7 personas (el 8,24% del total de nuevas incorporaciones), todos ellos hombres.

En la categoría de **Mandos 2** se incorporaron 16 personas (18,82% de las incorporaciones), 15 hombres, (que representan 93,75%) y 1 mujer que representa el 6,25%).

Por otra parte, como **Técnicos/as 1** entraron en la empresa 2 personas (el 2,35% de todas las incorporaciones), siendo una mujer y un hombre.

En la categoría de **Técnicos/as 2** se incorporaron 22 personas (25,88% de las incorporaciones), 21 hombres, (que representan 95,45%) y 1 mujer que representa el 4,55%).

Como **Operarios/as y Apoyo 1** nos encontramos con un total de 9 personas trabajadoras que representan el 10,59% de las incorporaciones, siendo **7 hombres el 77,78% y 2 mujeres el 22,23%**.

Y finalmente como **Operarios/as y Apoyo 2** se incorporan **29 hombres** (el **34,12%** de las incorporaciones totales) y ninguna mujer.

Respecto al tipo de contrato, los datos nos muestran que las 5 mujeres incorporadas en estos años, todas ellas, han sido contratadas con contratos eventuales.

Mientras que en el caso de los trabajadores 2 de los 80 contratados, (el 2,5%) lo fueron con contratos indefinidos, frente a 78 (el 97,5%) que lo fueron con contratos eventuales.

En el siguiente gráfico se ven reflejados estos datos:





**BAJAS:**

Descripción BAJAS definitivas (2019_2020)	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%

Jubilación	0	0%	1	0,95%	1	0,92%
Despido	0	0%	1	0,95%	1	0,92%
Finalización del contrato	4	100%	91	86,67%	95	87,16%
Cese voluntario	0	0%	9	8,57%	9	8,26%
No superar p/prueba	0	0%	3	2,86%	3	2,75%
TOTAL	4	100%	105	100%	109	100%

Los datos de bajas, nos muestran que en el **año 2019** se produjeron un **total de 60 bajas**, de las cuales 2 fueron de mujeres (el 3,33%) y 58 de hombres (el 96,67%).

Mientras que en el **año 2020** las **49 bajas** de la empresa se reparten entre las 2 de trabajadoras (el 4,08%) y las 47 bajas de trabajadores (95,92%).

Por lo tanto, vemos que el porcentaje de bajas de hombres y mujeres es similar en los dos últimos años y está en consonancia con el peso de uno y otro sexo en la empresa.

En el análisis detallado de las bajas, podemos observar como la mayoría de las mismas, un total de **95 bajas** que representan **el 87,16%** vienen motivadas por **finalización del contrato**. De ellas 4 (el 4,21%) corresponden a trabajadoras frente a los 91 trabajadores (el 95,79% del total).

Seguidos por **9 ceses voluntarios** (el 8,26% de las bajas), que corresponden exclusivamente a trabajadores de la empresa.

A continuación, se dan bajas por **finalización del periodo de prueba** un total de **3 trabajadores** que representan el 2,75% del total de las bajas. Entre estas bajas nos encontramos con 3 hombres y ninguna mujer.

Seguimos con una baja por **despido** que corresponde a 1 trabajador de la empresa y representa el 0,92% del total de las bajas.

Finalmente, observamos una baja por **jubilación** que representa el 0,92% de las bajas y corresponde a un trabajador de la empresa.

En el siguiente cuadro se reflejan estos datos:



Los datos de bajas muestran que los porcentajes son similares al peso de cada uno de los sexos en la empresa, por tanto, no se pueden relacionar las bajas con ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Todas las bajas de las trabajadoras están motivadas por finalización del contrato, afectando a un total de 4 mujeres.

Mientras que, en el caso de los trabajadores, el 86,67% de las mismas y un total de 91 trabajadores han causado baja por **finalización de contrato**; seguidos de 9 trabajadores (el 8,57%) que **cesaron voluntariamente**. Un trabajador de la empresa causó baja por **despido** (el 0,95%). Otro trabajador, que representa el 0,95% de los hombres, causó baja por **jubilación** y 3 trabajadores el 2,86%, por **finalización del periodo de prueba**.

Respecto a los permisos de conciliación, no se han dado bajas por nacimiento y cuidados durante los dos últimos años. Encontrándonos únicamente dos **reducciones de jornada** por cuidado de menores, personas con discapacidad, dependientes, ambos permisos **son solicitados por una trabajadora y un trabajador de la empresa**.

Pudiéndose apreciar que este tipo de permisos de conciliación y corresponsabilidad son conocidos por hombres y mujeres en la empresa.

**DIAGNÓSTICO POR ÁREAS:****1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Como hemos analizado anteriormente, en el **año 2019 se incorporaron un total de 56 personas**, de las cuales 5 (el 8,93%) fueron mujeres y 51 (el 91,07%) fueron hombres.

En el **año 2020 se redujo considerablemente el número de incorporaciones**, debido a la pandemia y la situación de parálisis en las actividades económicas relacionadas con la empresa. Siendo un total de 29 personas incorporadas, las 29 incorporaciones corresponden exclusivamente a hombres.

Destaca que, en el último año, se produjo una significativa reducción del número de mujeres incorporadas frente a los hombres y en comparación con las mujeres que entraron en la empresa el año anterior.

En el siguiente gráfico se ven reflejados estos datos:



Los procesos de selección surgen de la necesidad de nuevo personal en los distintos departamentos de la empresa.

Participan en los procesos de selección tanto las personas responsables de recursos humanos como la dirección.



## PLAN DE IGUALDAD 2021

Son las y los responsables de área y de los departamentos los que determinan las necesidades y redactan los perfiles de las candidaturas junto al Departamento de Recursos Humanos. Perfiles que se establecen en función del puesto de trabajo sin mencionar expresamente a hombres o mujeres.

Aceptada la necesidad, se procede a la búsqueda de candidaturas, por recursos humanos que también gestionan las entrevistas, siendo la responsabilidad de selección de la persona candidata compartida entre la dirección del área afectado y recursos humanos.

Una vez aceptada la persona es presentada a la empresa por recursos humanos y se produce su incorporación.

Por tanto los pasos de selección son los siguientes:

### 1. Comunicación de la necesidad de personal.

Las necesidades de personal, serán transmitidas por los directores de cada área al Director de RRHH, mediante el formato "Necesidad de Contratación de Personal", donde se indicarán las características mínimas o deseables de los/as candidatos/as en cuanto a formación, experiencia y habilidades.

### 2. Búsqueda de candidatos/as.

Una vez tramitada la necesidad, y en el caso de que sea aprobada, el Servicio de RRHH acudirá a las fuentes externas o internas de reclutamiento que considere oportunas en función de las disponibilidades de personal, las características del puesto, los requisitos mínimos exigibles y cualquier otro factor que entienda como relevante.

### 3. Gestión de entrevistas.

El Servicio de RRHH llevará a cabo la gestión de las entrevistas, con las personas candidatas que cumplan los requisitos mínimos, cuando las circunstancias lo permitan se seleccionarán al menos 3 personas. Las entrevistas serán realizadas por personal del servicio de RRHH junto con la dirección del área que haya planteado la necesidad o persona en quien delegue. Durante el proceso de selección y gestión de entrevistas, se obtendrá el consentimiento de forma expresa de los y las candidatas en relación a la obtención y custodia de sus datos de carácter personal.

Informando acerca de la finalidad del tratamiento, las personas destinatarias y los derechos de las personas interesadas.

### 4. Selección de candidaturas.

Una vez realizadas las entrevistas, la dirección del área, propondrá para la contratación a la persona candidata más idónea teniendo en cuenta el perfil

buscado. Corporación Llorente remitirá una comunicación a todas las personas candidatas rechazadas la decisión sobre el proceso de selección y le informará de sus derechos en relación a la protección de datos de carácter personal.

**5. Presentación de la oferta al o la candidata.**

De acuerdo con las políticas de remuneración del grupo Corporación Llorente, y en su caso con los convenios colectivos aplicables, la dirección de RRHH presentará la oferta a la persona candidata seleccionada, la cual incluirá:

- o Tipología de contrato (temporal, indefinido, etc.) y categoría profesional
- o Condiciones económicas (retribución fija y por objetivos)
- o Fecha de incorporación

En el caso de que las partes lleguen a un acuerdo en los términos anteriormente expuestos se procede a la contratación del candidato candidata, que deberá aportar al servicio de RRHH la documentación oficial que acredite su formación académica, de forma que se pueda abrir su correspondiente ficha de personal.

**6. Presentación en la empresa.**

Todas las nuevas incorporaciones del grupo Corporación Llorente, serán presentados en la organización, con el fin de facilitar la integración de la persona, tanto en los aspectos técnicos como sociales de la organización. Este objetivo va dirigido a todas las personas que se integren en la organización, independientemente de su categoría o puesto de trabajo. Esta fase de acogida recaerá en la dirección de RRHH o en el/la Delegado/a País (o quien pudiera designar), consensuado en este caso con RRHH.

Algunos de los últimos procesos de selección de la empresa muestran los siguientes datos:

**▪ Administración de Obra. Fecha junio 2021**

Se incorpora al puesto una mujer, ya había trabajado anteriormente en la compañía y se la vuelve a ofrecer un puesto cuando se ha tenido una vacante.

**▪ Técnico/a de Instalaciones. Fecha Junio/Julio 2021**

105 personas candidatas aplican a la oferta

10 mujeres y 95 hombres

No hay ninguna mujer que cumpla el perfil deseado para la preselección.

**▪ Encargado/a de Obra Edificación. Fecha Abril 2021**

139 personas candidatas aplican la oferta

2 mujeres y 137 hombres

No hay ninguna mujer que cumpla el perfil deseado para la preselección.

**▪ Jefe/a de Obra Edificación**



## PLAN DE IGUALDAD 2021

197 personas candidatas aplican a la oferta

52 mujeres y 145 hombres

Una mujer llega a ser finalista, se la ofrece el puesto pero lo rechaza.

- **Peón/a de Carretera. Fecha Mayo 2021**

152 personas candidatas aplican a la oferta

2 mujeres y 150 hombres

No hay ninguna mujer que cumpla el perfil deseado para la preselección.

La empresa cuenta con un **procedimiento escrito en selección** y suelen participar en la misma hombres y mujeres al tener responsabilidades tanto jefaturas de área como recursos humanos.

No existe criterio escrito para la realización de las entrevistas de trabajo, aún así, las preguntas que se realizan son similares para candidatas y candidatos, sin preguntas sobre cuestiones personales o valoraciones con sesgos de género. Limitándose las entrevistas a valorar su formación, experiencia o trayectoria y aptitudes.

La empresa, en caso de contar con dos personas de igual idoneidad, opta por elegir a la persona del sexo infrarrepresentado.

Como se ha dicho, se aprecia por los datos cuantitativos y cualitativos analizados que llegan muchos más currículos de hombres que de mujeres, debido al sector de actividad de la empresa. Una vez realizada la contratación, los hombres y las mujeres se adaptan en condiciones similares a las condiciones laborales que ofrece la empresa.

Al analizar las incorporaciones de los últimos dos años (2019 y 2020) segregados por sexo, se observan los siguientes datos:

	CONTRATACIONES				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2019	5	100%	51	63,75%	56
Año 2020	0	0%	29	36,25%	29
TOTAL	5	100%	80	100%	85

Se adjuntan algunos modelos de anuncios, se observa que se cuida el lenguaje neutro en los anuncios, aunque hay que seguir profundizando en esta cuestión.





# PLAN DE IGUALDAD 2021

Windows 10 browser window showing an InfoJobs job listing for "Jefe/a de Producción Edificación Singular" at COLLOSA. The listing includes details such as location (Lorente), salary, and requirements.

**Jefe/a de Producción Edificación Singular**  
COLLOSA  
★★★★★ 4.1 - 15 opiniones

- Buena flexibilidad
- Publicada hace 7h (Publicado de nuevo)
- Salario no disponible
- Experiencia mínima más de 5 años
- Tipo de contrato de duración determinada jornada completa

**Requisitos**  
Estudios mínimos: Ingeniería Técnico - Arquitecto Técnico  
Experiencia mínima: Mín de 5 años  
Conocimientos necesarios: Microsoft Office, AutoCAD, Revit, SolidWorks, SketchUp

Buttons: ACCESO EMPRESAS, ACCESO CANDIDATOS, Comparte esta oferta, Inscríbete esta oferta

Windows 10 browser window showing an InfoJobs job listing for "Encargado/a de Obra Civil" at Empresa Conservación Caméfitas e Infitoceros Orens. The listing includes details such as location (Lorente), salary, and requirements.

**Encargado/a de Obra Civil**  
Empresa Conservación Caméfitas e Infitoceros Orens

- Validez: Validez 1h (Especial)
- Publicada hace 2h (Publicado de nuevo)
- Salario no disponible
- Experiencia mínima más de 10 años
- Tipo de contrato de duración determinada jornada completa

**Requisitos**  
Estudios mínimos: Otros cursos y formación no reglada  
Experiencia mínima: Más de 10 años  
Conocimientos necesarios: Seguridad, Maquinaria, Oficios, Eliminación de residuos

Buttons: ACCESO EMPRESAS, ACCESO CANDIDATOS, Comparte esta oferta, Inscríbete esta oferta

Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a large circular scribble on the left, a signature on the right, and several other scribbles at the bottom of the page.



# PLAN DE IGUALDAD 2021

InfoJobs Buscar empleo Buscar empresas Salarios Estadísticas

Administrativo/a de Obra  
COLLOSA  
4.7 - 15 opiniones

- Señala, Sevilla (España)
- Publicada hace 3d (Publicada de nuevo)
- Salario no disponible
- Experiencia mínima al menos 3 años
- Tipo de contrato de duración determinada, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos  
Ciclo Formativo Grado Superior - Técnico Superior en Administración y Finanzas

Experiencia mínima  
Al menos 3 años

Conocimientos necesarios

Comparte esta oferta

Imprime esta oferta

tuTrabajo.org

35447 USUARIOS ACTIVOS\* DE UN TOTAL DE 341072  
765 EMPRESAS ACTIVAS DE UN TOTAL DE 42236  
8000 EMPRESAS REGISTRADAS

Empresas

- Empresas
- Corporación romana y clásica
- Arquitectura de la empresa
- Empresa de construcción de edificios sociales que opera en Chile
- Cuadernillo de Análisis y presupuesto de Construcción
- Oficinas
- Publicidad y otros Capital
- Identificación del punto de partida
- Oficina de gestión
- Oficina de Construcción Civil
- Calificación
- Oficina de Construcción Civil
- Oficina
- Oficina
- Perfil de cliente
- Formación mínima
- En proceso

MEJORA TU FORMACIÓN

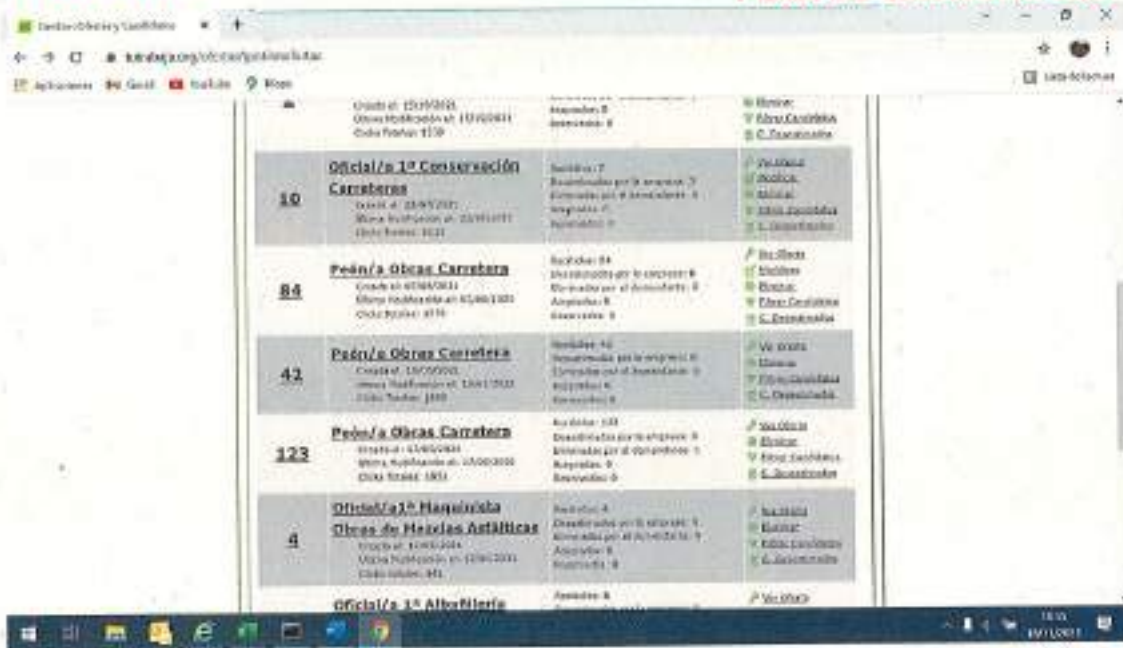
AUTOCAR

El programa Autocar, diseñado específicamente por la corporación AutoDex, es un software que permite...

¡¡¡¡¡ INNOVACIÓN

*Plan de Igualdad*

*[Handwritten signatures]*



Código	Descripción	Categoría	Sexo	Estructura	Formación	Experiencia	Idioma	Cursos	Certificaciones
10	Oficial/a 1ª Conservación Carreteras	7	M	1	1	1	1	1	1
84	Peón/a Obras Carreteras	84	M	1	1	1	1	1	1
42	Peón/a Obras Carreteras	42	M	1	1	1	1	1	1
123	Peón/a Obras Carreteras	123	M	1	1	1	1	1	1
4	Oficial/a 1ª Mantenimiento Obras de Maquinaria Antárticas	4	M	1	1	1	1	1	1

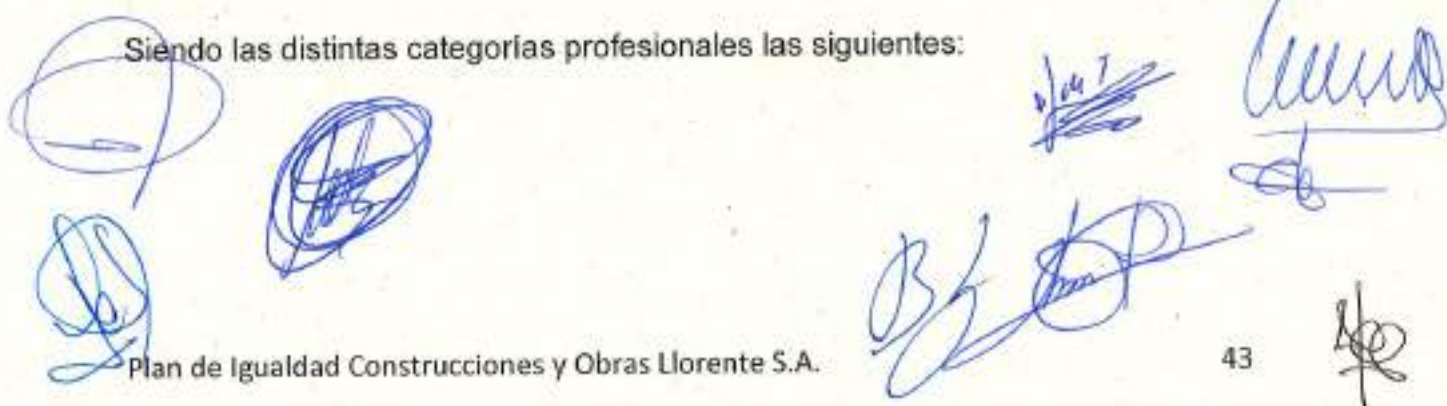
No habiéndose podido recoger de forma segregada los datos de personas subrogadas, se tendrá en cuenta esta circunstancia en las contrataciones.

A pesar de no observarse discriminación en los procesos, los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos, muestran que nos encontramos con una empresa masculinizada, por lo que se hace necesario mejorar esta situación y desde la firme voluntad de que más mujeres se vayan incorporando a la empresa y en todos los puestos de la misma. Es por ello que se considera que **el plan de igualdad debe recoger entre sus medidas acciones positivas para facilitar y mejorar el acceso de mujeres a la empresa.** Así como medidas destinadas a la formación en igualdad de las personas responsables de los procesos de selección, y los y las responsables de área, junto a la dirección.

**2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

En CONSTRUCCIONES Y OBRAS LLORENTE SAU los convenios colectivos de aplicación son los Convenios Colectivos de Construcción de Valladolid, Soria, Málaga, Sevilla y Badajoz.

Siendo las distintas categorías profesionales las siguientes:



Denominación CATEGORÍAS	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Nivel Dirección 1	1	10%	1	0,92%	2	1,69%
Nivel Dirección 2	0	0%	1	0,92%	1	0,85%
Nivel Mandos 1	1	10%	12	11,11%	13	11,02%
Nivel Mandos 2	1	10%	21	19,44%	22	18,64%
Nivel Técnicos/as 1	2	20%	2	1,85%	4	3,39%
Nivel Técnicos/as 2	2	20%	13	12,04%	15	12,71%
Nivel Operarios/as y Apoyo 1	3	30%	25	23,15%	28	23,73%
Nivel Operarios/as y Apoyo 2	0	0%	33	30,55%	33	27,97%
TOTAL	10	100%	108	100%	118	100%

Las 118 personas de la plantilla están repartidas de la siguiente forma:

De las 2 personas del Nivel **Dirección 1**, (un 1,61% del total de la plantilla), 1 de ellas es una mujer (50% de la dirección 1) y 1 hombre (el 50% de la dirección 1).

En el **Nivel Dirección 2**, se encuentra un solo hombre, que representa el 0,85% del total de la plantilla.

Como **Nivel Mandos 1** hay un total de **13 personas** (el 11,02% de la plantilla). De ellas 1 mujer (el 7,69%) y 12 hombres (el 92,31%).

Respecto al **Nivel Mandos 2**, de las **22 personas** de la plantilla (el 18,64% del total de la plantilla), 1 es una trabajadora (4,55%) y 21 son hombres (el 95,45%).

Como personal de **Nivel Técnico/a 1** hay un total de 4 personas (el 3,39% del total de la plantilla, de ellas 2 mujeres (el 50%) y 2 hombres (el 50%).

Respecto al **Nivel técnico/as 2**, hay 15 personas (que representan el 12,71% de la plantilla) entre ellas 2 mujeres (el 13,33%) y 13 hombres (86,67%).

Como **Nivel Operarios/as y Apoyo 1** hay un total de 28 personas (el 23,73% de la plantilla). De ellas 3 mujeres (el 10,71%) y 25 hombres (el 89,29%).

Como personal de **Nivel Operarios/as y Apoyo 2** sumamos 33 hombres que representan el 27,97% de la plantilla y ninguna mujer.

La siguiente gráfica muestra estos datos:



Al realizar el análisis segregado se puede observar que las mujeres se encuentran mayoritariamente en los puestos de Nivel Técnicos/as y Nivel 1-2 y Operarios de Apoyo, estando el 70% en estos departamentos, un total de 7 mujeres.

En los puestos de Dirección se sitúa 1 mujer, el 10% de las trabajadoras, mientras que como Nivel Mandos 1-2 hay 2 mujeres, el 20%, las mismas.

Las gráficas siguientes muestran esta distribución por categorías profesionales de las mujeres:





Respecto a los trabajadores vemos como mayoritariamente ocupan los puestos de **Nivel Operarios/as y Apoyo 1** con 25 trabajadores (el 23,15%) y **Nivel Operarios/as y Apoyo 2**, con 33 trabajadores que representan el 30,55% de los mismos.

El 1,84% de los trabajadores, 2 hombres, se sitúan en los puestos de **Dirección 1** y **Dirección 2**. Por otra parte 12 trabajadores se encuentran como **Nivel Mandos 1** el 11,11% de los mismos y como **Nivel Mandos 2** (el 19,44%) un total de 21.

Mientras que en **Nivel Técnicos/as 1** observamos que hay 2 hombres (1,85% de los trabajadores) y en **Nivel Técnicos/as 2** son 13 hombres (el 12,04% de los varones).

En la siguiente grafica se reflejan estos datos:



Con estos datos se puede concluir que la distribución de las categorías en la empresa está muy segmentada por sexos, ocupando mayoritariamente las mujeres los puestos de Técnicos/as frente a los puestos de Operarios/as y Apoyo que son ocupados por hombres.

En cuando a su participación en la dirección de la empresa podemos concluir que la dirección de la empresa tiene una representación paritaria, por lo que el peso de las mujeres es muy superior al que tienen en el conjunto de la empresa, mientras que en el nivel de mandos 1 y 2 baja mucho su representación.

Por tanto, no se observa en esta distribución ningún tipo de discriminación por razón de sexo, sí una distribución de las personas trabajadoras por las características de los puestos de trabajo.

En todo caso el Plan de Igualdad deberá contener medidas de acción positiva tendentes a equilibrar la presencia de ambos sexos en todas y cada una de las categorías existentes.

Se adjunta el organigrama de la empresa.



### 3. FORMACIÓN



## PLAN DE IGUALDAD 2021

Las necesidades formativas se detectan a través de la dirección y se planifica a lo largo del año.

Existe un procedimiento escrito que recoge los pasos establecidos en la empresa para formación:

### 1.Elaboración del Plan anual de Formación.

El servicio de RRHH, elabora el plan anual de formación, para lo cual tendrá en cuenta las siguientes variables:

- Solicitudes de formación de las diferentes Áreas
- Necesidades derivadas de adaptación del personal a las competencias requeridas en los perfiles de puesto elaborados
- Plan estratégico: en función de las oportunidades del mercado, puede ser necesario mejorar competencias en áreas estratégicas.
- Presupuesto disponible

El plan anual de formación será aprobado por la dirección de RRHH.

### 2.Organizar actividades formativas.

De acuerdo al plan anual de formación, el servicio de RRHH, gestionará la organización de las diferentes acciones formativas, ya sean de forma interna o de forma externa. Para ello procederá a la selección de las personas formadoras, ya sean organismos o entidades de formación o personal de la propia compañía y realizará la convocatoria de los y las asistentes.

Cuando la formación se realice de forma externa, el servicio de RRHH gestionará la contratación del curso y los desplazamientos.

Cuando la formación sea interna gestionará los medios logísticos necesarios (sala, medios audiovisuales y material).

### 2.Gestión de cursos puntuales.

En el caso de que surjan necesidades de formación no planificadas, se tramitarán mediante la solicitud de formación. Las direcciones de área, aprobarán la solicitud de formación y se la comunicarán a la dirección de RRHH, para su inclusión en la planificación.

### 4.Acciones formativas.

De todas las acciones formativas se llevará un registro de asistencia. En las acciones formativas externas, el registro de asistencias será sustituido por el certificado de asistencia ó diploma acreditativo.

### 5.Evaluación de la formación.

La evaluación se realiza al final del proceso. Las personas asistentes deberán rellenar el Cuestionario de Evaluación del Curso.





## PLAN DE IGUALDAD 2021

La evaluación más importante la llevará a cabo el o la jefa inmediata por cuanto es quien tiene una relación directa con su colaborador/a y quien mejor puede evaluar y valorar la validez del proceso formativo seguido con la persona empleada.

La empresa se asegura que todas las personas tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.

No ha habido solicitudes de ayuda económica para asistir a cursos de formación externa.

No se han solicitado permisos para la concurrencia a exámenes, ni se ha tenido que modificar la jornada de ninguna persona trabajadora para asistir a cursos de formación.

No se ofrece formación en igualdad, que será una de las cuestiones que contemplará el Plan de Igualdad.

Se procura que la formación se realice en horario laboral para asegurarse que toda la plantilla pueda asistir, aunque se observan por los datos que sigue dándose formación fuera del horario laboral.

Los datos de la formación durante los años 2019 y 2020 son los siguientes:

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En 2020	15	3	20%	12	80%
En 2019	82	11	13,4%	71	86,6%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona 2020	3,73	82		283	
Nº de horas dedicadas a la formación año/persona en 2019	19,42	279		1625	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo 2019		223,2		1300	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo 2020		44,64		260	

Los datos cuantitativos de formación nos muestran la importante diferencia entre la formación ofrecida por la empresa en 2019, que se puede considerar como un año normal, y la formación que pudo ofrecer en 2020 a consecuencia de la pandémica de la COVID.

Así, durante el año 2020 un total de 15 personas de la empresa recibieron formación. De ellas 3 mujeres (el 20%) y 12 hombres (el 80%).



## PLAN DE IGUALDAD 2021

En 2019, la formación llegó hasta 82 personas, de ellas 11 mujeres (el 13,4%) y 71 hombres (el 86,6%). Si lo analizamos por el peso de cada sexo en la empresa se aprecia que todas las mujeres realizaron alguno de los cursos de formación ofrecidos por la empresa y que el 65,7% de los hombres también se formó.

El número de horas de formación recibida por mujeres durante el año 2019 es de 279, mientras que los hombres recibieron un total de 1625 horas.

Es una formación alta ya que alcanzan casi las 20 horas de formación por persona trabajadora.

Mientras que, en 2020, por las razones antes expuestas se redujo a 82 horas destinadas a mujeres y 283 horas a hombres.

En cuando a las horas de formación recibidas durante la jornada de trabajo, se observa que en el año 2019 en el caso de las mujeres asciende a 223,2 horas (el 80% de la formación recibida), durante la jornada de trabajo, mientras que en el caso de los hombres 1300 horas (el 81%) fueron recibidas fuera del horario laboral.

Durante el año 2020 las mujeres recibieron 44,64 horas de formación durante la jornada laboral, lo que representa el 56% de las horas recibidas, y los hombres 260 horas, que representa el 92%.

En el caso de los trabajadores de las 1539 horas de formación recibidas, 1231 horas lo fueron en horario laboral (el 80%) mientras que 308 (el 20%) se dieron fuera del mismo.

Los datos de formación de 2020, como se indicaba, tienen que ver con la dificultad de ofrecer formación presencial durante la pandemia, es por ello que la principal formación que se ofreció fue la destinada a la renovación del CAP para los conductores y alguna específica para las trabajadoras que pudo ser realizada online.

Los cursos realizados el pasado año son los siguientes:

Cursos realizados el último año y personas que han participado 2020	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Habilidades Directivas	1			1	
Técnicos	1			1	
Gestión	1	1			
Renovación CAP	5			5	
Informática	3	1	33,3%	2	66,6%
Idiomas	4	1	25%	3	75%

Cursos realizados el último año y personas que han participado 2019	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Habilidades directivas	40	9	22,5%	31	77,5%
Técnicos	2	1	50%	1	50%
Gestión	3	1	33,3%	2	66,6%
Seguridad	25			25	
Informática	4	2	50%	2	50%
Idiomas	3	1	33,3%	2	66,6%
Formación Inicial	10	2	20%	8	80%

Los datos anteriores se concretan en los principales cursos recibidos en 2019 y 2020, donde se muestra claramente las diferencias entre uno y otro año.

Así en 2020 el último año recibió formación en habilidades directivas 1 única persona, siendo en este caso un hombre; en cursos técnicos participó otro hombre; mientras que en gestión lo hizo una mujer; las renovaciones del CAP las hicieron 5 hombres; mientras que los de informática 1 mujer y 2 hombres y finalmente los de idiomas 1 mujer y 3 hombres.

En 2019 se realizaron más cursos, pudiendo participar muchas más personas a los mimos. Así en habilidades directivas participaron un total de 40 personas, de ellas 9 mujeres (el 22,5%) y 31 hombres (el 77,5%). En técnicos 2 personas, 1 mujer y 1 hombre. En gestión 3 personas, de ellas 1 mujer (el 33,3%) y 2 hombres (el 66,6%). Han recibido formación en Seguridad 25 hombres. Mientras que en informática, 2 trabajadoras y 2 trabajadores de la empresa. En idiomas 3 personas recibieron formación, de ellas 1 mujer (el 33,3%) y 2 hombres (el 66,6%). Finalmente recibieron cursos de formación inicial 2 mujeres (el 20%) y 8 hombres (el 80%).

Se observa que la formación está segregada tal y como marca el reparto de los puestos de trabajo de la empresa, así la formación para el personal de obra, que es mayoritario, es una y la formación destinada a las mujeres va más enfocada a cursos de habilidades directivas, gestión, técnicos, informáticos e idiomas que les aportan valor en su desarrollo profesional.

Por todo ello, en esta área vemos necesario **mejorar la formación en igualdad** destinada tanto a las personas del **Departamento de Recursos Humanos**, como a los **responsables** que participan en la selección del personal de sus departamentos, por lo que será una de las medidas a incorporar en el Plan de Igualdad.

**4. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

PROMOCIÓN últimos cuatro años	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Último año (2021)	0	0%	1	50%	1	50%
Últimos dos años (2020)	0	0%	0	0%	0	0%
Últimos tres años (2019)	0	0%	1	50%	1	50%
Últimos cuatro años	0	0%	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Esta empresa no tiene apenas promoción, así en los últimos cuatro años sólo han promocionado dos hombres, en este caso dos trabajadores. uno durante este año 2021 y otro en el año 2019.

Es significativo que ninguna mujer de la empresa ha promocionado durante los últimos cuatro años.

A pesar de ser tan escasa la promoción en la empresa, el Plan de Igualdad debe mantener un compromiso con la promoción interna y establecer procedimientos que permitan la promoción sin sesgos de género en la compañía.

**5. CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL** (\*Se adjunta como anexo al Plan de Igualdad)

El Art. 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial.

Auditoría que incluye una valoración de los puestos de trabajo existentes en la empresa, realizada según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Por otra parte, la auditoría pretende obtener información sobre si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.



Respecto al sistema analítico utilizado para analizar los puestos de trabajo de igual valor se ha utilizado la herramienta que la compañía posee desde hace años, y que permite proporcionar un valor a cada uno de los puestos de trabajo que conforman la organización y además permite asignarle una retribución acorde a ese valor. La herramienta se denomina "Manual de Valoración de Puestos de Trabajo Grupo Collosa"

Se ha recabado información de las descripciones de puestos actuales utilizadas en la empresa. Las descripciones de puestos de trabajo descomponen un puesto de trabajo en unidades menores para, a través de un estudio más detallado, comprender su responsabilidad e importancia en conjunto y dentro de un contexto organizativo determinado. Permiten saber qué se hace en un puesto determinado, cómo se hace, por qué se hace, en qué condiciones y qué exige el trabajo. Se han descrito las funciones, actividades, tareas, responsabilidades, relaciones, condiciones de trabajo y, en su caso, las funciones de supervisión de un puesto.

En todo caso, adjuntamos el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo del Grupo Collosa.

Como conclusión de la auditoría que se adjunta a este documento se puede destacar que Construcciones y Obras Llorente S.A. dispone de herramientas que permiten la identificación de puestos de igual valor y contribuyen a garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Estas herramientas son descripciones de puestos de trabajo y un sistema de valoración de puestos que cumple con los criterios de objetividad, adaptabilidad y adecuación.

Además, como parte del Grupo Corporación Llorente, existen políticas definidas y con criterios objetivos sobre la retribución (política de Retribución Variable, política de Incrementos Salariales, Promoción y Desarrollo, ...) aunque la situación de los últimos años del sector ha impedido aplicar últimamente algunas de ellas.

Respecto a la comparativa realizada sobre las retribuciones percibidas por hombres y mujeres en función de la escala o agrupación de puestos de igual valor, podemos afirmar que las diferencias observadas vienen determinadas por factores justificables por cuestiones que no tienen que ver con el género tal y como se ha podido comprobar en la información analizada y queda explicado en el presente informe, no suponiendo por tanto una discriminación directa.

Por lo tanto, en el análisis detallado expuesto de las retribuciones de la plantilla de Construcciones y Obras Llorente S.A. para el periodo mencionado anteriormente, no se han observado diferencias que requieran intervención y/o corrección fundamentada en los criterios presentados en el RD 902/2020.

Por todo ello, concluimos que la diferencia salarial o brecha producida en la organización no tiene relación con la existencia de discriminación entre mujeres y hombres en la organización como se ha venido explicando en el análisis efectuado.

Visto el resultado de los datos analizados se propone un PLAN DE ACTUACIÓN que busca corregir las desigualdades retributivas que puedan o pudieran darse en el futuro, estableciendo objetivos, así como las personas trabajadoras a las



## PLAN DE IGUALDAD 2021

que afectará y las personas responsables de su implantación y seguimiento. Las medidas que recoge este Plan de Actuación están recogidas, así mismo, en el área 5 Auditoría Salarial y en el área 8 Retribuciones del Plan de Igualdad.

Se propone que el Plan de Igualdad establezca las siguientes medidas:

**OBJETIVO 1:** Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde el enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

**Medida 1:** Proceder a la definición de criterios claros y transparentes, así como a la descripción de condiciones de todos los pluses y complementos salariales para evitar cualquier aplicación que implique una diferencia en cuanto al sexo.

- Cronograma:** desde la implantación del Plan de Igualdad.
- Beneficiarios:** Esta medida afectará a toda la plantilla.
- Responsables:** Será responsable de su ejecución el Departamento de Recursos Humanos.
- Sistemas de seguimiento:** descripción de pluses y complementos.

**Medida 2:** Contar con un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría, con independencia de las personas que los ocupen.

- Cronograma:** desde la implantación del Plan de Igualdad.

**Beneficiarios:** Esta medida afectará a toda la plantilla.

**Responsables:** Será responsable de su ejecución el Departamento de Recursos Humanos.

- Sistemas de seguimiento:** Verificar la realización de la valoración de los puestos de trabajo.

**OBJETIVO 2:** Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.

**Medida 3:** Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupen.



## PLAN DE IGUALDAD 2021

De este modo se realizará periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa, que permita la detección y eliminación de las posibles discriminaciones salariales.

- Cronograma:** anualmente se elaborará un Registro retributivo.
- Beneficiarios:** Esta medida afectará a toda la plantilla
- Responsables:** Será responsable de su ejecución el Departamento de Recursos Humanos.

**Sistemas de seguimiento:** Verificar la implantación del registro salarial anual.

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

Plantilla/responsabilidades familiares	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Con responsabilidades	7	70%	49	45,37%	56	47,45%
Sin responsabilidades	3	30%	59	54,62%	62	52,54%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>108</b>	<b>100%</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

Los datos, según que se han podido recabar, muestran que de las 118 personas que componen la plantilla, un 47,45% y un total de 56 personas tienen responsabilidades familiares, de ellas 7 mujeres y 49 hombres.

No contando con responsabilidades familiares el 52,54% de la plantilla y un total de 62 personas, de ellas 3 mujeres y 59 hombres.

Si segregamos estos datos por sexo, observamos como el porcentaje de trabajadoras que tienen hijos e hijas a su cargo es del 70% frente al 30% que no los tienen.

En cuanto a los trabajadores, nos encontramos el 45,37% los hombres de la empresa que tienen hijos frente al otro 54,62% que no los tienen.

En la siguiente gráfica se observa la plantilla que cuenta o no con responsabilidades familiares:



En los siguientes gráficos se muestra la segregación vertical, comparándose por una parte las mujeres y por otra los hombres con y sin responsabilidades familiares.



*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



NÚMERO HIJ@S	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
0	3	30%	59	54,63%	62	52,54%
1	2	20%	21	19,44%	23	19,49%
2	3	30%	25	23,15%	28	23,73%
3	2	20%	3	2,76%	5	4,24%
TOTAL	10	100%	108	100%	118	100%

Al analizar el número de hijos e hijas se muestra que de las personas trabajadoras un 52,54% no tienen ninguno, 3 trabajadoras y 59 trabajadores.

Seguidamente el 19,49% tienen un solo hijo o hija, repartiéndose entre 2 mujeres y 21 hombres.

Mientras que el 23,75% y un total de 28 personas tienen 2 hijos o hijas, de ellas 3 mujeres y 25 hombres.

Si vemos los que tienen 3 hijos e hijas son tan solo un 4,24% de la plantilla, un total de 2 mujeres y 3 hombres.

La siguiente gráfica muestra estas cifras:











Las gráficas siguientes muestran los datos segregados:





## PLAN DE IGUALDAD 2021

Estas cifras ponen de manifiesto que en la empresa no hay ninguna barrera o discriminación a los y las trabajadores que tienen responsabilidades familiares, puesto que la mayoría de las personas que cuenta con hijos o hijas los ha tenido trabajando en la empresa.

Hay que tener en cuenta en este punto que, como hemos visto, en la política de la empresa existe **flexibilidad horaria** para permitir, a trabajadores y trabajadoras, flexibilizar la entrada y salida del trabajo y poderlo hacer compatible con sus responsabilidades familiares. Hay que tener en cuenta que, por la actividad de la empresa, el personal que puede optar a la flexibilidad es especialmente el de oficinas, mientras que en obra los que están desplazados tienen más complicado la flexibilidad horaria, aunque se facilita a los perfiles técnicos y administrativos flexibilidad para organizar su horario, incluso trabajando desde oficinas centrales, lo que les permite en algún momento de la semana hacerlo compatible con sus responsabilidades familiares.

Además, se establecen Jornadas continuas en los equipos de conservación de carreteras, retribución flexible para guardería, acompañar al médico a familiares, jornada continua en los meses de verano para el personal de estructura, viernes tardes libres para el personal de estructura

**Y se cuenta con actividades encaminadas a favorecer el acercamiento entre familias y Empresa como:**

- Regalo de Cestillo a las familias que han tenido nacimientos de hijos o hijas.
- Regalo económico a las personas que han contraído matrimonio.
- Ayudas en libros escolares a las personas que tienen hijos e hijas en los cursos de educación infantil, primaria y secundaria.
- Concurso de Felicitación Navideña para plantilla y familiares.

Con todos estos datos cuantitativos y cualitativos se puede concluir que el Plan de Igualdad deberá incidir en esta área en la mejora de la información a la plantilla de los derechos de conciliación y corresponsabilidad, así como de la sensibilización y concienciación a los trabajadores de sus derechos, para que se puedan acoger a los mismos.

### 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Se observa al analizar los datos cuantitativos y cualitativos que las mujeres representan el 8,47% del conjunto de la plantilla frente al 91,53% de los hombres.



## PLAN DE IGUALDAD 2021

Al ir analizando los distintos datos podemos determinar que esta diferencia no se debe a la existencia de barreras por parte de la empresa para la contratación o selección de mujeres, sino a los puestos de trabajo propios del sector de actividad de la empresa.

Tras el análisis de los datos la conclusión es que será necesaria establecer alguna medida en el Plan de Igualdad que permita ir evolucionando hacia el equilibrio en el conjunto de la empresa, tanto en la selección del personal como en la promoción interna de la empresa. El objetivo debe ser alcanzar el equilibrio en todos los puestos de trabajo y dar prioridad, en igualdad de condiciones y mérito al sexo menos representado tanto en el acceso, como en la promoción interna de la empresa.

### 8. RETRIBUCIONES

Según la Política actual del Plan de Acción Social los beneficios sociales de la plantilla son los siguientes:

- Ayudas a libros y Ayudas Oftalmología, se genera el derecho para salarios inferiores a 36.000€ y una antigüedad de 6 meses en la empresa.
- Ayuda Matrimonio/Nacimiento, a todas las personas trabajadoras independientemente de su salario y antigüedad en la empresa.
- Seguro de Vida: encargado/a, jefaturas de obra, jefaturas de servicio, jefaturas de grupo, dirección.
- Complemento IT para las categorías de encargado/a, jefes/as de obra, jefes/as de servicio, jefes/as de grupo, dirección, para aquellas personas trabajadoras que estén de baja por IT, el complemento garantiza percibir el mismo bruto durante un periodo de 6 meses.

Tal y como muestra el Informe de auditoría, ni en el salario base ni en los distintos complementos percibidos por la plantilla puede observarse discriminación por cuestión de género.

No obstante, la empresa se compromete a cumplir con la obligación legal establecida en el RD 902/2020 de contar con un Registro Retributivo que será actualizado anualmente.

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

No ha habido en la empresa ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo. La empresa cuenta con un **Procedimiento Antiacoso**, procedimiento, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Empresa, con arreglo a las siguientes cláusulas.

Se establece en dicho procedimiento el alcance del mismo a todas las empresas del Grupo, así como los supuestos recogidos en el mismo, los principios generales que lo rigen, las acciones preventivas para evitar en la empresa que se puedan producir estas conductas y finalmente el procedimiento de actuación en los supuestos de que se produzcan alguna de estas conductas. Se establece, así mismo, un buzón de correo electrónico donde dirigir cualquier comunicación, denuncia, etc.

**Podemos concluir que esta área debe ser más desarrollada por la empresa, por lo que las medidas del Plan de Igualdad deben ir encaminadas hacia la aprobación de un Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo, que se adapte a la legislación actual, además de la sensibilización de la plantilla, la formación y la mejora de la difusión de los procedimientos que se acuerden.**

**10. COMUNICACIÓN**

La empresa utiliza como canal de comunicación habitual el correo electrónico, además del tablón de anuncios, la newsletter o el buzón de sugerencias.

Se intenta cuidar el lenguaje en las comunicaciones internas y externas, aunque no haya una norma escrita o manual sobre el uso de imágenes y lenguaje no sexista en la compañía.

También se considera que ofrecer a los responsables de los mandos intermedios formación en igualdad favorecerá el uso de un lenguaje no sexista.

Se incorporará al Plan de Igualdad, así mismo, la revisión de los textos, documentación y comunicación de la empresa para asegurar el lenguaje neutro en todos ellos. Así como la incorporación del Plan de Igualdad en la web de la empresa y su comunicación a la plantilla.

11. RIESGOS LABORALES

Nº BAJAS/últimos 3 años	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Baja por enfermedad	9	90%	18	52,94%	27	61,36%
Accidentes laborales	1	10%	16	47,06%	17	38,64%
TOTAL	10	100%	34	100%	44	100%

Entre las personas de la plantilla, ha habido un total de 44 bajas laborales los últimos 3 años. Entre ellas 34 solicitadas por hombres y 10 por mujeres. Se incluyen en estas bajas las relacionadas con la COVID.

Así el 22,73% de las bajas han sido solicitadas por trabajadoras y el 77,27% de bajas han sido pedidas por trabajadores, comprobando que los trabajadores han tenido un porcentaje mas elevado de bajas que las trabajadoras en términos absolutos, pero en un porcentaje similar al peso de ambos sexos en la empresa.

Al analizar la naturaleza de las bajas vemos que la mayoría han sido bajas por enfermedad, un total de 27, representando el 61,36% de las bajas.

De estas bajas 9 fueron solicitadas por mujeres (el 33,33%) y 18 por hombres (el 66,67%).

Las bajas por accidentes laborales representan el 38,64% de las bajas, un total de 17 en los últimos tres años, de ellas 1 son de trabajadoras (el 5,88%), y 16 que solicitaron trabajadores (el 94,12%).

En la siguiente gráfica se observa la distribución de las bajas de los últimos tres años entre hombres y mujeres:











Respecto a los datos cualitativos, **CORPORACIÓN LLORENTE** tiene un servicio de prevención mancomunado que funciona como propio para cada una de las empresas que componen el grupo, según lo descrito en el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero del Reglamento de los Servicios de Prevención.

**Los Informes de Evaluación de Riesgo Laborales** realizados por dicho servicio en cumplimiento de los requerimientos incluidas en los artículos 26 y 27 de de la vigente Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, tienen en cuenta a los y las trabajadoras especialmente sensibles o con características personales que tengan una consideración especial frente al resto de trabajadores, entre ellas embarazadas o en periodo de lactancia natural.

Así, cuando la empresa comunique la existencia de trabajadores especialmente sensibles con discapacidad reconocida o cuando por el servicio de Medicina del Trabajo identifique y comunique situaciones de este tipo, se recopilará información adicional sobre las condiciones del puesto de trabajo, con objeto de que el servicio de Medicina del Trabajo, al efectuar los controles de salud del personal especialmente sensible, analice su aptitud al puesto de trabajo.

A criterio médico, se adoptarán las medidas que procedan cuando al efectuarse los controles de vigilancia de la salud, se detecte el personal especialmente sensible (menores, maternidad, toma de medicamentos, discapacidad física o psíquica, etc.) en dicho puesto de trabajo.



## PLAN DE IGUALDAD 2021

En esta empresa la evaluación de riesgos se hace diferenciando los puestos de trabajo de obra civil, energía y edificación de los puestos de trabajo de oficinas. Teniendo también en cuenta los riesgos psicosociales.

En los informes de riesgo se recoge explícitamente la existencia o no de agente o condición de trabajo a los que no pueda exponerse una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, o que puedan influir negativamente en las mismas.

Por tanto, la empresa sí tiene implantadas medidas concretas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidos a mujeres.

Así mismo se ofrece anualmente a los y las trabajadoras un reconocimiento médico, con una serie de pruebas que mejoran el reconocimiento médico estándar, está dentro de la política de empresa saludable.

Las pruebas adicionales que de forma voluntaria pueden incorporar al reconocimiento médico los trabajadores y trabajadoras son:

- Prevención Cáncer Cuello Uterino
- Prevención Cáncer Próstata
- Prevención Cáncer Colorectal
- Prevención Riesgo Cardiovascular
- Prevención de la Degeneración Macular

De igual forma se impone la necesidad de establecer un plan de formación para garantizar que los trabajadores disponen de formación desde el momento de su contratación. Toda la plantilla especialmente los trabajadores y trabajadoras en obra deben tener formación específica en prevención de riesgos laborales de acuerdo a lo que establece el convenio colectivo de aplicación, es un requisito indispensable para poder trabajar, aquellos que no lo tienen previa a la incorporación se les facilita la formación necesaria. Además, todos los trabajadores reciben formación inicial en prevención de riesgos laborales en el momento de su incorporación, así como formación in situ, en los proyectos por parte del Servicio de Prevención Mancomunado.

Tras el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos, podemos concluir que la empresa tiene la salud de la plantilla como un objetivo dentro de la organización, que ha buscado profesionales expertos para realizar los diagnósticos e informes de Riesgos Laborales, incorporando en los mismos la perspectiva de género y los protocolos y medidas necesarias destinadas a las mujeres embarazadas.

Así se incorporarán medidas de esta área en el Plan de Igualdad para seguir trabajando en la mejora de la detección de necesidades especiales para mujeres.



## 12. VIOLENCIA DE GÉNERO

No existe en la empresa ninguna mujer contratada víctima de violencia de género.

Ninguna mujer de la empresa ha solicitado acogerse a ningún derecho laboral de protección a víctimas de violencia de género.

La empresa no tiene ningún sistema de sensibilización, formación o información sobre protocolos o medidas a adoptar en caso de conocer alguna situación de violencia por parte de alguna persona de la plantilla, sin embargo garantiza que cualquier empleada víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros 6 meses.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
- El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.
- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

Además, la empresa ha reconocido los siguientes derechos:

- Posibilidad de acogerse a una excedencia especial de 3 meses a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante 18 meses.



## PLAN DE IGUALDAD 2021

- Preferencia para ocupar las vacantes que se generen fuera del lugar de residencia habitual sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura convencionalmente previsto.
- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, de las personas de la empresa que sean víctimas de violencia de género, serán consideradas por la empresa como permisos retribuidos.
- 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 y trasladarse a otro centro de trabajo de la corporación, tendrá derecho a percibir durante un período máximo de 6 meses una ayuda económica para contribuir a los gastos de desplazamiento y alquiler.

Todos los temas que COLLOSA gestione internamente en relación con personas víctimas de violencia de género serán tratados con la máxima confidencialidad.

Por lo que se prevé que figure en el Plan de Igualdad la puesta en marcha de un procedimiento que recoja estas medidas y otras que pudieran darse en este sentido, además de incluir sensibilización en la materia en la formación de la empresa.

### 3.-PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad define la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

El plan de igualdad contiene las medidas, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que responden a la situación real de la

empresa y pretenden contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados del informe diagnóstico de COLLOSA, se han negociado y aprobado las medidas, que se recogen a continuación, agrupadas en las distintas materias de actuación recogidas en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las normas que la desarrollan.

### 3.1 OBJETIVOS GENERALES

El **objetivo principal** del II Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de COLLOSA, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión Negociadora y a la Comisión de Seguimiento.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.

- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordadas para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

#### • **ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:**

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y acceso a la empresa.
- Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.

#### • **ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:**

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.

#### • **ÁREA DE FORMACIÓN:**

- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.

#### • **ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:**

- Facilitar la promoción profesional en igualdad de condiciones.
- Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
- Facilitar la formación para la promoción profesional.

#### • **ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL:**

- Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
  - Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- **ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:**
    - Conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, evitando que la conciliación de la vida familiar y laboral suponga un obstáculo para las mujeres y los hombres, en su promoción y desarrollo profesional.
    - Mejorar las medidas de conciliación y fomentar la corresponsabilidad.
    - Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
  - **ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:**
    - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran infrarrepresentadas.
    - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
  - **ÁREA DE RETRIBUCIONES:**
    - Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
  - **ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:**
    - Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo.
  - **ÁREA DE COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA:**
    - Asegurar que la comunicación interna y externa no contenga lenguaje sexista. Y fomentar el lenguaje inclusivo.
    - Fomentar la concienciación en materia de igualdad de género manteniendo a la plantilla informada de todas las cuestiones relacionadas



## PLAN DE IGUALDAD 2021

con la igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad y otras, que les puedan afectar.

- Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas y la cultura de la empresa.

### • **ÁREA DE SALUD LABORAL:**

- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

### • **ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO:**

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.

## 3.2 MEDIDAS Y ACCIONES POR ÁREAS

Plan de Igualdad Construcciones y Obras Llorente S.A.

AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
<b>OBJETIVO 1</b>	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN
<b>Medida</b>	Implantar un procedimiento escrito para la selección de personal con perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias. Revisar el documento que existe en la actualidad e incorporarlo al procedimiento de selección.
<b>Objetivos que persigue</b>	Evitar los sesgos de género en los procesos de selección.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisar los procesos de selección y promoción con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres. Asegurar en el procedimiento que las ofertas de empleo están basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones. Detallar en el procedimiento que las ofertas de empleo garantizarán un lenguaje no sexista.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección de la empresa.
<b>Cronograma de implantación</b>	El procedimiento se implantará en los 6 primeros meses de vigencia del plan y se mantendrá durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Verificar la implantación de los procedimientos escritos. Número y porcentaje, desagregado por sexo de candidaturas presentadas, personas que participan en la selección, personas incorporadas.









AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
<b>OBJETIVO 1</b>	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN
<b>Medida</b>	Seguir utilizando en los anuncios para la contratación de personal, un lenguaje no sexista e inclusivo y no discriminatoria por razón de sexo.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades en el reclutamiento de personal.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La publicación de las ofertas de empleo deberá dirigirse siempre a mujeres y hombres, debiéndose realizarse una redacción con lenguaje no sexistas en la denominación de las categorías profesionales, y en el caso de la utilización de imágenes estas evitaran cualquier estereotipo de género.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección de la empresa.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del Plan, se mantendrá durante toda la vigencia del mismo.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos y responsables de Departamentos.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de ofertas publicadas. Número total de procesos de selección y promoción realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.











AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
<b>OBJETIVO 2</b>	AVANZAR HACIA UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES A TRAVÉS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN.
<b>Medida</b>	Incluir como criterio de selección que, en igualdad de condiciones de mérito y capacidad, tendrán preferencia para ser incorporadas a la empresa las personas candidatas del sexo menos representado.
<b>Objetivos que persigue</b>	Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todos los departamentos y puestos de trabajo de la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas que puedan presentarse a una candidatura.
<b>Cronograma de implantación</b>	La medida se implantará en los 6 primeros meses de vigencia del plan y se mantendrá durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos y responsables de Departamentos.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Verificar la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. Número total de procesos de selección. Número de procesos en los que se aplica la preferencia del sexo infrarrepresentado. Número y porcentaje, desagregado por sexo de candidaturas presentadas, personas que participan en la selección, personas incorporadas.



Plan de Igualdad Construcciones y Obras Llorente S.A.

73

AREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
<b>OBJETIVO 2</b>	AVANZAR HACIA UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES A TRAVÉS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN
<b>Medida</b>	Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.
<b>Objetivos que persigue</b>	Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todos los departamentos y puestos de trabajo de la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas que puedan presentarse a una candidatura.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La Comisión de seguimiento hará un análisis anualmente de las dificultades para la cobertura de los puestos vacantes por parte de mujeres. Teniendo en cuenta la incorporación de mujeres en puestos clave.
<b>Cronograma de implantación</b>	La medida se implantará desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos y responsables de Departamentos.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de procesos de selección. Numero de mujeres preseleccionadas/ número de personas presentadas. Numero de hombres preseleccionados/ número de personas presentadas. Numero de mujeres seleccionadas/ número de personas presentadas. Numero de hombres seleccionados/ número de personas presentadas. Análisis de las dificultades para la cobertura de vacantes por parte de mujeres.






AREA 2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
<b>OBJETIVO 1</b>	GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN
<b>Medida</b>	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.
<b>Objetivos que persigue</b>	Asegurar en la compañía que a trabajos de igual valor se cumple con el principio de igual retribución.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la puesta en marcha del plan de igualdad y se mantendrá durante su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Verificar que se haya realizado la revisión de la clasificación profesional. Informe de valoración de puestos de trabajo.







AREA 2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
<b>OBJETIVO 1</b>	GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN
<b>Medida</b>	Revisar la descripción de los puestos de trabajo para asegurar la perspectiva de género. Mantener el mapa de puestos de la Organización con una estricta observancia al uso del lenguaje no sexista.
<b>Objetivos que persigue</b>	Identificar y definir los puestos de trabajo de la empresa. Asegurar en la empresa que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Evitar el lenguaje sexista y los sesgos de género en la denominación de los puestos de trabajo de la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Todos los puestos de trabajo.
<b>Cronograma de implantación</b>	Revisión en el primer año de vigencia del plan.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Verificar que se haya realizado la revisión de la denominación de los puestos de trabajo. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.








AREA 3.- FORMACIÓN	
<b>OBJETIVO 1</b>	ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN
<b>Medida</b>	Asegurar la perspectiva de género en el Plan de Formación de la empresa.
<b>Objetivos que persigue</b>	Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación que ofrece la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar las acciones de formación en horario laboral o de forma online que permita hacerla compatible con la conciliación y la corresponsabilidad. Facilitar a las personas que estén disfrutando de un derecho de conciliación la posibilidad de acceder a la formación.
<b>Personas destinatarias</b>	El conjunto de los y las trabajadoras.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del Plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Presupuesto del Plan de Formación para la formación realizada por personas expertas externas en igualdad. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Datos, desagregados por sexo, sobre las necesidades de formación de la empresa. Número total de horas de formación y de participantes, desagregados por sexo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

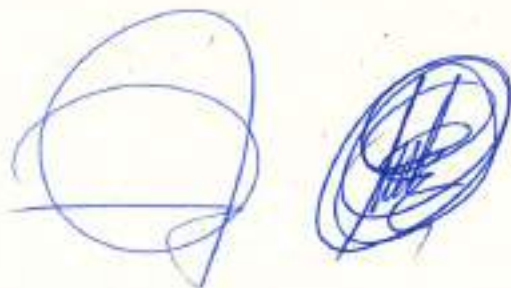






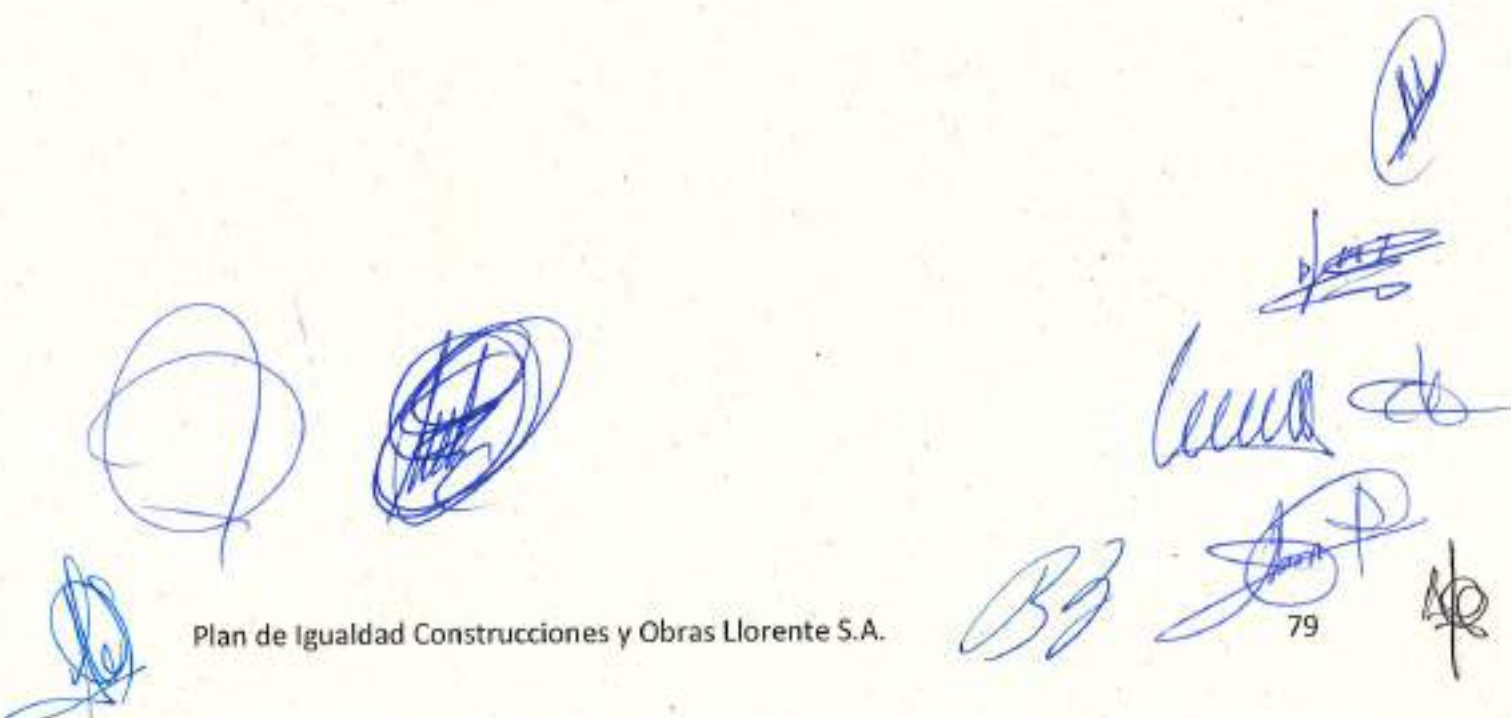



AREA 3. - FORMACIÓN	
<b>OBJETIVO 2</b>	FORMAR A LA TOTALIDAD DE LA EMPRESA EN IGUALDAD.
<b>Medida</b>	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a la dirección y mandos intermedios.
<b>Objetivos que persigue</b>	Conseguir que las personas responsables de la aplicación del Plan de Igualdad adquieran conocimientos en Igualdad de oportunidades.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Formar a las personas responsables de recursos humanos, así como a mandos intermedios y dirección en igualdad para que puedan desarrollar sus funciones sin sesgos género.
<b>Personas destinatarias</b>	Responsables de recursos humanos, jefas y jefes de departamentos y de área, dirección.
<b>Cronograma de implantación</b>	En el primer año desde la aprobación del Plan.
<b>Responsable</b>	Departamento de RRHH.
<b>Recursos asociados</b>	Cursos de formación, realizados por personas expertas externas, a cargo del presupuesto del Plan de Formación. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo. Número de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad realizadas.



<b>AREA 3. - FORMACIÓN</b>	
<b>OBJETIVO 2</b>	FORMAR A LA TOTALIDAD DE LA EMPRESA EN IGUALDAD.
<b>Medida</b>	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, al conjunto de la plantilla.
<b>Objetivos que persigue</b>	Conseguir que la plantilla adquiera conocimientos en igualdad de oportunidades.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Buscar que el conjunto de la plantilla tenga conocimientos básicos y/o especializados en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
<b>Personas destinatarias</b>	La plantilla en su conjunto.
<b>Cronograma de implantación</b>	En el primer año desde la aprobación del Plan.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Cursos de formación, realizados por personas expertas externas, a cargo del presupuesto del Plan de Formación. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo. Número de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad realizadas.



Plan de Igualdad Construcciones y Obras Llorente S.A.

79

AREA 3. – FORMACIÓN	
<b>OBJETIVO 2</b>	FORMAR A LA TOTALIDAD DE LA EMPRESA EN IGUALDAD.
<b>Medida</b>	Formación en igualdad a las personas responsables de selección.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar que las personas responsables de los procesos de selección estén formadas en igualdad y así poder eliminar cualquier sesgo inconsciente de género.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Adquirir una formación especializada en igualdad de género.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas implicadas en los procesos de selección y contratación.
<b>Cronograma de implantación</b>	En el primer año desde la aprobación del Plan.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Cursos de formación realizados a cargo del presupuesto del Plan de Formación por personal experto externo, y todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo. Para estos departamentos.













AREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
<b>OBJETIVO 1</b>	FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES
<b>Medida</b>	Conseguir la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un procedimiento de seguimiento de las promociones.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y promoción.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Contar con un documento que defina los criterios objetivos de promoción.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan 6 meses para la aprobación del procedimiento, que mantendrá su vigencia durante los 4 años de duración del plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	El procedimiento de seguimiento de las promociones. Número de procesos de promoción realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las candidaturas presentadas, así como de las personas que promocionan.




AREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
<b>OBJETIVO 1</b>	FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES
<b>Medida</b>	Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando el grupo profesional y puesto de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, tipo de promoción.
<b>Objetivos que persigue</b>	Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Analizar las promociones anualmente y dar traslado del informe a la Comisión de Seguimiento. Tener en cuenta en el análisis las promociones que pudieran darse en puestos clave (mandos intermedios y dirección) de la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que promocionan en cada uno de los procesos de promoción.









AREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
<b>OBJETIVO 1</b>	FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES
<b>Medida</b>	Diseñar programas de desarrollo profesional para la plantilla en todas las áreas de la empresa. Diseñar formaciones que les permitan mejorar el desempeño de sus funciones y poder optar a puestos con mayor responsabilidad.
<b>Objetivos que persigue</b>	Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla la promoción y desarrollo profesional.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar sesiones formativas destinadas a la mejora del desempeño y la promoción interna en la empresa de hombres y mujeres, planificadas en función de la evaluación del desempeño.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que promocionan en cada uno de los procesos de promoción. Seguimiento de la formación derivada de la evaluación del desempeño/participación de hombres y mujeres en la misma.



AREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
<b>OBJETIVO 2</b>	DAR PRIORIDAD A LA PLANTILLA PARA CUBRIR LOS PUESTOS VACANTES.
<b>Medida</b>	Impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando frente a nuevas contrataciones.
<b>Objetivos que persigue</b>	Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Publicar internamente, los puestos vacantes y sus requisitos. Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna. Asegurar que las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de un permiso de conciliación y corresponsabilidad tengan acceso a la información sobre las vacantes que se publican.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que promocionan en cada uno de los procesos de promoción.

AREA 5. CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL	
<b>OBJETIVO 1</b>	USAR CRITERIOS OBJETIVOS EN LOS SISTEMAS DE REVISIÓN, VALORACIÓN O EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.
<b>Medida</b>	Hacer una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios. Utilizar la misma denominación para los trabajos que tengan igual valor realizados por mujeres y por hombres.
<b>Objetivos que persigue</b>	Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en los salarios.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Verificar la realización de la valoración de los puestos de trabajo.








AREA 5. CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL	
<b>OBJETIVO 2</b>	REGULAR UNA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA CLARA Y TRANSPARENTE, DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO EN CUANTO A COMPLEMENTOS, INCENTIVOS Y BENEFICIOS SOCIALES, A FIN DE FACILITAR SU CONTROL ANTIDISCRIMINATORIO.
<b>Medida</b>	Proceder a la definición de criterios claros y transparentes, así como a la descripción de condiciones de todos los pluses y complementos salariales para evitar cualquier aplicación que implique una diferencia en cuanto al sexo.
<b>Objetivos que persigue</b>	Analizar comparativamente las retribuciones de hombres y mujeres, teniendo en cuenta, no sólo el sueldo base, sino también los complementos, beneficios sociales, pluses, retribuciones en especie, etc.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Verificar la realización de la valoración de los puestos de trabajo.



AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
<b>OBJETIVO 1</b>	CONSEGUIR UN ADECUADO EQUILIBRIO Y MEJOR COMPATIBILIDAD ENTRE LAS RESPONSABILIDADES LABORALES Y LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR, EVITANDO QUE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL SUPONGA UN OBSTÁCULO PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES, EN SU PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.
<b>Medida</b>	Garantizar que las personas que se acojan a derechos relacionados con cuidados no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.
<b>Objetivos que persigue</b>	Asegurar que el disfrute de los derechos de conciliación y corresponsabilidad no son un problema para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Informar a los y las trabajadoras que se encuentran en excedencia, permiso de cuidado o cualquier derecho relacionado con la conciliación, de los cursos de formación y de las vacantes de promoción interna que pudiera darse durante este periodo.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos y responsables de Departamentos.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número y porcentaje de personas que durante o tras una excedencia por cuidado de hijas e hijos menores o familiares en situación de dependencia o un permiso por cuidados, han recibido formación o han promocionado.




AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
<b>OBJETIVO 2</b>	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
<b>Medida</b>	Seguir facilitando, siempre que sea posible, medidas de flexibilidad horaria, a las personas trabajadoras que las soliciten en atención de sus responsabilidades familiares.
<b>Objetivos que persigue</b>	Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar y laboral.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Mantener las medidas de flexibilidad horaria.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos y responsables de Departamentos.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Verificación de la puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de estas medidas.














AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
<b>OBJETIVO 2</b>	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
<b>Medida</b>	Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, al programar actividades, formación o reuniones destinadas a la plantilla fuera del horario laboral.
<b>Objetivos que persigue</b>	Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar y laboral.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Fijar las reuniones internas durante la jornada de trabajo, marcando inicio y finalización de las mismas. Impartir formación, siempre que sea posible en horario laboral. Fijar las reuniones internas durante la jornada de trabajo
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos y responsables de Departamentos.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Actividades, cursos de formación, horario y hombres y mujeres que asisten.











<b>AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>	
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.</b>
<b>Medida</b>	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.
<b>Objetivos que persigue</b>	Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar acciones de sensibilización e información a la plantilla, mediante la información actualizada en la web, envío de correos electrónicos, o cuantas acciones permitan que llegue a la totalidad de la plantilla de los derechos de conciliación y corresponsabilidad. Impulsar la Corresponsabilidad fomentando campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de estas medidas.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos y responsables de Departamentos.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.



Plan de Igualdad Construcciones y Obras Llorente S.A.



AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
<b>OBJETIVO 2</b>	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
<b>Medida</b>	Convocar a las acciones formativas, garantizando su acceso, a cualquier trabajadora que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado, sin que este hecho suponga motivo de exclusión en ningún proceso de promoción, así como con reducción de jornada.
<b>Objetivos que persigue</b>	Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Informar a las personas trabajadoras que se encuentren ejerciendo su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor o de excedencia por cuidado de las acciones formativas que se realicen en la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Personas trabajadoras en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor o excedencia por cuidado de menor o familiar.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos y responsables de Departamentos.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Personas trabajadoras en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor o excedencia por cuidado de menor o familiar.




AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
<b>OBJETIVO 2</b>	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
<b>Medida</b>	Avanzar en la puesta en marcha de un plan de trabajo a distancia, en aquellos puestos de trabajo que lo permita, para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar, la conciliación y la corresponsabilidad
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecer limites horarios, así como los fines de semana y festivos, a las comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) por motivos de trabajo. Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, al programar actividades o reuniones destinadas a la plantilla fuera del horario laboral.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos y responsables de Departamentos.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Protocolo de uso eficiente de los horarios.



AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
<b>OBJETIVO 2</b>	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
<b>Medida</b>	Establecer un permiso retribuido por el tiempo indispensable y debidamente justificado para acompañar a hijos/as menores al médico, según convenio colectivo. Si se trata de una enfermedad grave y/o crónica el número de veces será el necesario.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las trabajadoras y trabajadores.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de recursos humanos y responsables de Departamentos.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de personas que hacen uso del permiso segregadas por sexo.

AREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
<b>OBJETIVO 3</b>	FAVORECER EL ACERCAMIENTO ENTRE LA EMPRESA Y LAS FAMILIAS
<b>Medida</b>	Seguir realizando actividades que muestren el apoyo de la organización a las familias.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Seguir desarrollando líneas de actuación encaminadas a mostrar el apoyo de la empresa a la familia y la conciliación como los cestillos por nacimiento; los regalos económicos a matrimonios e inscripciones de parejas de hecho; ayudas a libros escolares; retribución flexible para gastos de guardería; concursos de felicitaciones navideñas, etc.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las trabajadoras y trabajadores.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de recursos humanos y responsables de Departamentos.
<b>Recursos asociados</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de personas que hacen uso del permiso segregadas por sexo.

AREA 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
<b>OBJETIVO 1</b>	FACILITAR EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES A CATEGORÍAS DONDE SE ENCUENTRAN INFRARREPRESENTADAS
<b>Medida</b>	Tratar de que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, tenga preferencia al género menos representado, en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que exista infrarrepresentación.
<b>Objetivos que persigue</b>	Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección o promoción de la empresa.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número y porcentaje, desagregado por sexo de candidaturas presentadas, y personas incorporadas o promocionadas.










AREA 8. RETRIBUCIONES	
<b>OBJETIVO 1</b>	APLICAR UNA POLÍTICA SALARIAL CLARA, OBJETIVA Y NO DISCRIMINATORIA EVITANDO DISCRIMINACIONES DE GÉNERO EN LAS RETRIBUCIONES.
<b>Medida</b>	Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupen.
<b>Objetivos que persigue</b>	Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa, que permita la detección y eliminación de las posibles discriminaciones salariales. Modificar la descripción de los puestos de trabajo y los perfiles profesionales de la empresa de modo que no se favorezca a ninguno de los dos sexos.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda persona de la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anualmente se elaborará un Registro retributivo.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Verificar la implantación del registro salarial y la auditoría salarial.




AREA 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
<b>OBJETIVO 1</b>	PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
<b>Medida</b>	Adaptar el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la normativa vigente y al Plan de Igualdad de la empresa. Difusión y comunicación del mismo a toda la plantilla. Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.
<b>Objetivos que persigue</b>	Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que contemple el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece. Difundirlo entre la plantilla y ofrecer formación sobre esta materia.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	El Protocolo de Acoso sexual y laboral actual se adaptará, en el seno de la Comisión de Seguimiento, como marca la normativa diferenciando los tipos de acoso. Se incorporará en la Comisión instructora a una persona representante de la RLT de la empresa. Se dará a conocer a toda la plantilla. Se informará del mismo en el proceso de acogida de la empresa. Se publicitarán los canales de denuncia. Será publicado en la intranet de la empresa y distribuido a la representación de las personas trabajadoras. Se dará cuenta, en las distintas reuniones de la Comisión de Seguimiento, de si se ha producido alguna denuncia o el Protocolo ha tenido que ser activado.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	El Protocolo se adaptará en los 3 primeros meses de vigencia del plan y se procederá a la difusión del mismo desde su aprobación.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Verificar la aprobación del Protocolo y su desarrollo. Se realizará de forma anual las comunicaciones realizadas y canales empleados para la difusión del Protocolo. Verificar que la Comisión de Seguimiento recibe un informe actualizado sobre las posibles denuncias o activación del protocolo.





AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
<b>OBJETIVO 1</b>	GARANTIZAR UNA IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA EN CADA ACCIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA
<b>Medida</b>	Seguir garantizando que la comunicación interna y externa de la organización promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
<b>Objetivos que persigue</b>	Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: publicaciones, cartelerías, etc. y en la página web corporativa, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo. Revisión de las publicaciones y comunicaciones de la empresa incluidas ofertas de empleo y promociones.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Verificar la implantación de la medida. Revisión de publicaciones y comunicaciones.








97

AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
<b>OBJETIVO 2</b>	MANTENER A LA PLANTILLA INFORMADA DE LAS ACCIONES DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
<b>Medida</b>	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla de la aprobación del II Plan de Igualdad de la empresa, de los principios que lo inspiran, objetivos y contenido. Información a la plantilla de las nuevas acciones en materia de Igualdad que vaya implementando la empresa.
<b>Objetivos que persigue</b>	Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del II Plan de Igualdad de la empresa y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Comunicación, información y formación a la plantilla del II Plan de Igualdad. Comunicación periódica a la plantilla de cuantas acciones o medidas implemente la empresa en su desarrollo. Formación a la dirección y los cargos intermedios del contenido e implementación del Plan de Igualdad.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
<b>Cronograma de implantación</b>	En el primer año de vigencia del Plan.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de comunicaciones realizadas y contenido. Número de formaciones realizadas, personas asistentes a las mismas, desagregadas por sexo.










AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
<b>OBJETIVO 2</b>	MANTENER A LA PLANTILLA INFORMADA DE LAS ACCIONES DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
<b>Medida</b>	Información a la plantilla de las novedades legislativas o de otro tipo en materia de igualdad e igualdad laboral.
<b>Objetivos que persigue</b>	Contar con una plantilla informada en materia de igualdad.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Dar a conocer a la plantilla mediante comunicaciones o publicaciones, en los canales utilizados por la plantilla, de aquellas novedades legislativas o de otra índole que les afecta en su actividad laboral.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la aprobación del Plan.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número y contenido de las publicaciones o comunicaciones al respecto.










AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
<b>OBJETIVO 2</b>	MANTENER A LA PLANTILLA INFORMADA DE LAS ACCIONES DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
<b>Medida</b>	Difusión en la página web de la empresa de la política de igualdad de la empresa, incluido el Plan de Igualdad.
<b>Objetivos que persigue</b>	Contar con una plantilla informada en materia de igualdad.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Facilitar el conocimiento a la plantilla de las medidas acordadas para garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
<b>Cronograma de implantación</b>	Incorporación durante el primer año, mantenimiento durante toda la vigencia del Plan.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	La revisión de la inclusión en la Web de la empresa del Plan de Igualdad.








AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
<b>OBJETIVO 3</b>	CONOCER LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS POLÍTICAS Y LA CULTURA DE LA EMPRESA
<b>Medida</b>	Establecer y promocionar canales de comunicación accesible a toda la plantilla para que tengan información sobre la igualdad de oportunidades de la empresa, incluido el Plan de Igualdad. Hacer accesible este medio para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.
<b>Objetivos que persigue</b>	Conocer la conformidad e inquietudes de la plantilla con respecto a la aplicación de las medidas de igualdad implementadas por la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaboración y difusión de un correo electrónico destinado a que la plantilla pueda hacer llegar sus inquietudes y sugerencias respecto a los temas en materia de igualdad y no discriminación.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
<b>Cronograma de implantación</b>	Se implementará durante el primer año de vigencia del plan de igualdad y estará activo hasta su finalización.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Correo electrónico. Número de correos remitidos. Cuestiones remitidas y analizadas.



AREA 11. SALUD LABORAL	
<b>OBJETIVO 1</b>	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
<b>Medida</b>	Mantener en las evaluaciones de riesgo del Plan de Vigilancia de la Salud de la empresa, el estudio y la valoración específica de los riesgos de las personas especialmente vulnerables como mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Los reconocimientos médicos tendrán en cuenta la perspectiva de género. Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objeto de detectar y prevenir las diferencias que pudieran darse por esta razón en la manera que las condiciones de trabajo afectan a la salud de hombres y mujeres.
<b>Objetivos que persigue</b>	Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	El informe anual de riesgos contemplará estas circunstancias específicas.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Los costes del estudio de riesgos laborales y todos los medios materiales y humanos necesarios de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Verificar que el informe contempla estas circunstancias específicas. Datos de siniestralidad y enfermedad profesional desagregados por sexo.






AREA 11. SALUD LABORAL	
<b>OBJETIVO 1</b>	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
<b>Medida</b>	Dar a conocer a la Comisión de seguimiento el Informe de prevención de riesgos laborales desagregado por sexo, especificando número de veces que se adaptan los puestos de trabajo por embarazo o lactancia.
<b>Objetivos que persigue</b>	Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anualmente
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Los costes del estudio de riesgos laborales y todos los medios materiales y humanos necesarios de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Verificar que la información sobre PRL es entregada a la Comisión de Seguimiento.










AREA 12. VIOLENCIA DE GÉNERO	
<b>OBJETIVO 1</b>	ESTABLECER HERRAMIENTAS PREVENTIVAS PARA IDENTIFICAR RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS CORRECTORAS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
<b>Medida</b>	Elaborar un procedimiento o protocolo que recoja la operativa a seguir en casos de trabajadoras víctimas de Violencia de Género y difusión entre la plantilla del mismo.
<b>Objetivos que persigue</b>	Ayudar y acompañar a las trabajadoras que pudieran ser víctimas de Violencia contra las mujeres.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecer en la empresa un procedimiento para que toda la plantilla sepa como actuar si una trabajadora es víctima de Violencia de Género. Facilitar la reordenación del tiempo de trabajo; derecho a la reducción de la jornada laboral; flexibilidad horaria; derecho preferente al cambio del centro de trabajo; derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto durante 6 meses; etc.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda trabajadora susceptible de ser víctima de Violencia de Género. Toda persona de la plantilla que pudiera sufrir cualquier tipo de violencia intrafamiliar.
<b>Cronograma de implantación</b>	El procedimiento se implantará en los 2 primeros años de vigencia del plan y permanecerá durante toda su vigencia.
<b>Responsable</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>Recursos asociados</b>	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Verificar la elaboración del procedimiento. Número de comunicaciones, publicaciones o medidas utilizadas para la difusión de estos procedimientos.

### 3.3 CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS













ÁREA	MEDIDA	FECHA IMPLANTACIÓN
<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	Implantar un procedimiento escrito para la selección de personal con perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias.	Durante los 6 primeros meses
	Incluir como criterio de selección que, en igualdad de condiciones de mérito y capacidad, tendrán preferencia para ser incorporadas a la empresa las personas candidatas del sexo menos representado.	Durante los 6 primeros meses
	Seguir utilizando en los anuncios para la contratación de personal, un lenguaje no sexista e inclusivo y no discriminatoria por razón de sexo.	Desde la aprobación del Plan
	Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Desde la aprobación del Plan
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	Revisar la descripción de los puestos de trabajo para asegurar la perspectiva de género.	Durante el primer año de vigencia del Plan
	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporciones un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.	Desde la aprobación del Plan
<b>FORMACIÓN</b>	Asegurar la perspectiva de género en el Plan de Formación de la empresa.	Desde la aprobación del Plan
	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a la dirección y mandos intermedios.	Durante el primer año de vigencia del Plan
	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida al conjunto de la plantilla.	Durante el primer año de vigencia del Plan
	Formar y sensibilizar a las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción en materia de igualdad de oportunidades.	Durante el primer año de vigencia del Plan
<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	Conseguir la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un procedimiento de seguimiento de las promociones.	Durante los 6 primeros meses
	Impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando frente a nuevas	Desde la aprobación del Plan



## PLAN DE IGUALDAD 2021

	contrataciones.	
	Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando el grupo profesional y puesto de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, tipo de promoción.	Desde la aprobación del Plan
	Diseñar programas de desarrollo profesional para la plantilla en todas las áreas de la empresa. Diseñar formaciones que les permitan mejorar el desempeño de sus funciones y poder optar a puestos con mayor responsabilidad.	Desde la aprobación del Plan
<b>AUDITORIA SALARIAL</b>	Hacer una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios. Utilizar la misma denominación para los trabajos que tengan igual valor realizados por mujeres y por hombres.	Desde la aprobación del Plan.
	Proceder a la definición de criterios claros y transparentes, así como a la descripción de condiciones de todos los pluses y complementos salariales para evitar cualquier aplicación que implique una diferencia en cuanto al sexo.	Desde la aprobación del Plan.
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE</b>	Garantizar que las personas que se acojan a derechos relacionados con cuidados no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.	Desde la aprobación del Plan
	Seguir facilitando, siempre que sea posible, medidas de flexibilidad horaria, a las personas trabajadoras que las soliciten en atención de sus responsabilidades familiares.	Desde la aprobación del Plan.
	Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, al programar actividades, formación o reuniones destinadas a la plantilla fuera del horario laboral.	Desde la aprobación del Plan.
	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.	Desde la aprobación del Plan
	Convocar a las acciones formativas a cualquier trabajador/a que se encuentre en reducción de jornada por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado, sin que este hecho suponga motivo de exclusión en ningún proceso de promoción.	Desde la aprobación del Plan
	Avanzar en la puesta en marcha de un plan de trabajo a distancia, en aquellos puestos de trabajo que lo permita, para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral.	Desde la aprobación del Plan

	Establecer un permiso retribuido por el tiempo indispensable y debidamente justificado para acompañar a hijos/as menores al médico, según convenio colectivo. Si se trata de una enfermedad grave y/o crónica el número de veces será el necesario.	Desde la aprobación del Plan
	Seguir realizando actividades que muestren el apoyo de la organización a las familias.	Desde la aprobación del Plan
<b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	Tratar de que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se de preferencia al género menos representado, en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que exista infrarrepresentación.	Desde la aprobación del Plan
<b>RETRIBUCIONES</b>	Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupen.	Anualmente desde la aprobación del Plan
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Adaptar el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la normativa vigente y al Plan de Igualdad de la empresa. Difusión y comunicación del mismo a toda la plantilla.	Durante los 6 primeros meses de vigencia del Plan.
<b>COMUNICACIÓN</b>	Seguir garantizando que la comunicación interna y externa de la organización promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.	Durante la vigencia del Plan
	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla de la aprobación del II Plan de igualdad de la empresa, de los principios que lo inspiran, objetivos y contenido. Información a la plantilla de las nuevas acciones en materia de igualdad que vaya implementando la empresa.	En el primer año de vigencia del Plan.
	Difusión en la página web de la empresa de la política de igualdad de la empresa, incluido el Plan de Igualdad.	Durante el primer año de vigencia del Plan.
	Información a la plantilla de las novedades legislativas o de otro tipo en materia de igualdad e igualdad laboral.	Desde la aprobación del Plan.
	Establecer y promocionar canales de comunicación accesible a toda la plantilla para que tengan información sobre la igualdad de oportunidades de la empresa, incluido el Plan de igualdad. Hacer accesible este medio para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de igualdad.	En el primer año de vigencia del Plan.

<p><b>SALUD LABORAL</b></p>	<p>Mantener en las evaluaciones de riesgo del Plan de Vigilancia de la Salud de la empresa, el estudio y la valoración específica de los riesgos de las personas especialmente vulnerables como mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.</p> <p>Los reconocimientos médicos tendrán en cuenta la perspectiva de género. Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objeto de detectar y prevenir las diferencias que pudieran darse por esta razón en la manera que las condiciones de trabajo afectan a la salud de hombres y mujeres.</p>	<p>Desde la aprobación del Plan.</p>
	<p>Dar a conocer a la Comisión de seguimiento el informe de prevención de riesgos laborales desagregado por sexo, especificando número de veces que se adaptan los puestos de trabajo por embarazo o lactancia.</p>	
<p><b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p>	<p>Elaborar un procedimiento o protocolo que permita sensibilizar a la plantilla en caso de que alguna trabajadora pudiera ser víctima de Violencia de Género y difusión entre la plantilla del mismo.</p>	<p>Durante los dos primeros años de vigencia del Plan</p>

#### 4.-AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El Plan de Igualdad se aplicará en todos los centros de trabajo de **COLLOSA** y a la totalidad de su plantilla, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.

El presente Plan de Igualdad de **COLLOSA** entrará en vigor en diciembre de 2021 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta diciembre de 2025.

La Comisión de Seguimiento procederá, antes de su finalización, a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, negociando y aprobando el nuevo Plan antes de la fecha de finalización del actual. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.





## 5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan de Igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, razón por la cual debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. Esto permite que, en cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Con la finalidad de realizar la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad de COLLOSA se crea una Comisión de Seguimiento compuesta, de forma paritaria, por la representación de la empresa y de la parte social.

Esta comisión está compuesta por las siguientes personas en representación de la empresa y de la parte social:

Representación Empresa:

- Cristina Fraile Hernández-Técnica Recursos Humanos
- Hugo Tasis Herrero-Director RRHH

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Amado Parrado Castro- CCOO Valladolid
- Antonio Coco Cabrero- UGT Valladolid

Dicha Comisión de Seguimiento se reunirá, durante la vigencia del Plan, periódicamente de forma semestral (sin perjuicio de la posible convocatoria extraordinaria previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día) para estudiar y planificar las diferentes acciones que se deberán llevar a cabo, así como para evaluar las acciones ya realizadas, siguiendo los indicadores descritos en cada una de las fichas de medidas.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- a) El impulso de la implementación del II Plan de Igualdad, su interpretación, adaptación, y la concreción de su ejecución mediante el establecimiento de un cronograma de actuación.
- b) El seguimiento de acciones previstas y su grado de ejecución.
- c) La evaluación de las acciones y su exposición en informes parciales, tanto el Informe de evaluación intermedia, a mitad del periodo de vigencia del

- plan, como el Informe de evaluación final, de conformidad con el artículo 20.3 de la Ley de 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- d) La elaboración de conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora derivadas de la evaluación, que permitirán definir acciones futuras y establecer medidas correctoras.
  - e) El asesoramiento a la plantilla en materia de igualdad y la respuesta a aquellas cuestiones, preguntas o sugerencias referentes al plan que fuesen realizadas por los y las trabajadoras.
  - f) La resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan, entendiéndose que en este caso será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción pertinente.
  - g) La difusión a la plantilla de todas las informaciones sobre su implementación, seguimiento y evaluación que se considere relevantes.
  - h) La modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas que establece la normativa o por aquellas circunstancias que, afectando a su cumplimiento, pudieran surgir durante la implementación de las medidas negociadas.

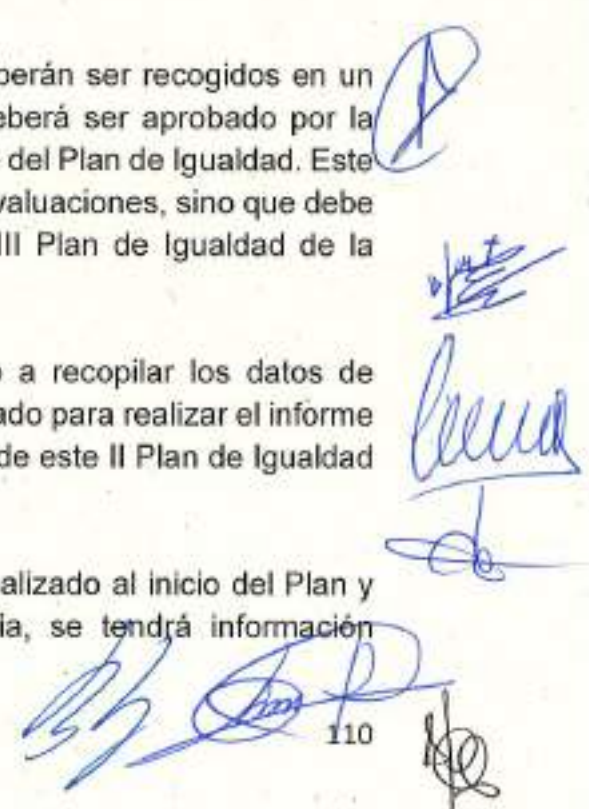
Los informes de seguimiento periódico, incluido el realizado en la mitad del plan, deberán incluir el análisis y valoración de la ejecución, así como las propuestas de modificación o mejora. Informes que servirán de base para la evaluación del plan.

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, la empresa realizará su evaluación final que deberá ser aprobada por la Comisión de Seguimiento. La evaluación recogerá los datos respecto de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad que deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del III Plan de Igualdad de la empresa.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe del Diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este II Plan de Igualdad de la empresa.

Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información



suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

La evaluación cierra la fase de aplicación del plan en la empresa y la base sobre la que se apoya su revisión, siendo la información obtenida parte del nuevo diagnóstico que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

## 6.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, la Comisión de Seguimiento, o alguna de sus partes, podrán acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo correspondiente.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

## 7.-ANEXO

### 6.1 GLOSARIO

Definiciones básicas en materia de igualdad:

⇒ **Planes de igualdad:**

Conjunto ordenado de medidas, que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación, para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y para poder eliminar la discriminación por razón de sexo. Fijan los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

⇒ **Violencia de género:**



Todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. Es una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad, las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y 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.

⇒ **Acoso psicológico (mobbing):**

Conducta agresiva que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona en su puesto de trabajo. Estas conductas de acoso pueden ser muy variadas, desde ataques verbales o físicos más sutiles como la denigración de la faena hecha o el aislamiento social hasta la destrucción psíquica y moral de la víctima.

⇒ **Agentes para la igualdad:**

Persona que profesionalmente tiene por objetivo el análisis, la intervención y la evaluación de la realidad en relación con la igualdad de oportunidades. Sus funciones son diseñar, desarrollar y evaluar las acciones que impulsa el organismo mediante la realización de acciones de investigación, formación, asesoramiento, sensibilización, transversalidad y actuación.

⇒ **Comisión de seguimiento:**

Es una comisión encargada de velar por la igualdad de oportunidades y el cumplimiento del Plan de Igualdad, impulsando y haciendo el seguimiento de las medidas implementadas.

⇒ **Techo de cristal o segregación vertical:**

Hace referencia a una menor presencia y posibilidad de acceso de las mujeres en sectores reconocidos profesionalmente y en cargos directivos.

⇒ **Responsabilidad social:**

La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entiende este concepto como la integración voluntaria de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores.

⇒ **Diferencias retributivas (discriminación salarial):**





Las diferencias retributivas entre hombres y mujeres pueden darse por diferentes factores, entre ellos: menor valoración de los puestos de trabajo ocupados por mujeres, una clasificación profesional discriminatoria en relación con género, la configuración de salarios y complementos, y la presencia mayoritaria de mujeres en los sectores con salarios más bajos.

⇒ **Género:**

Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura que toman como base la diferencia sexual. A menudo, al concepto de género se le ha dado un uso equivocado y se lo ha reducido como un concepto asociado con el estudio de aspectos relativos a las mujeres. Es importante señalar que el género afecta tanto a hombres como a mujeres, que la definición de feminidad se realiza en contraste con la de masculinidad. Por tanto, el género se refiere a aquellas áreas, tanto estructurales como ideológicas, que comprende relaciones entre los géneros.

⇒ **Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:**

Ausencia de toda barrera sexista por los que incumbe a la participación económica, política, social y personal.

⇒ **Lenguaje sexista:**

Este concepto responde a la utilización del lenguaje desde una mirada androcéntrica y sexista. Androcéntrica se refiere a la mirada en la que el hombre es el centro de referencia y las mujeres son vistas como seres dependientes y subordinados a él. Así mismo, el sexismo es la asignación de valores, de capacidades y de roles diferentes para hombres y mujeres, exclusivamente en función de su género, desvalorizando todo lo realizado por mujeres frente a lo realizado por hombres, considerado como lo que está bien o tiene importancia.

A continuación definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad y que este documento contiene, para facilitar su entendimiento e interpretación.

⇒ **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3 LOIEMH**

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- ⇒ **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.** Art. 5 LOIEMH

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

- ⇒ **Discriminación directa e indirecta.** Art.6 LOIEMH

Se considerará **discriminación directa** por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- ⇒ **No discriminación por embarazo o maternidad.** Art. 8 LOIEMH.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- ⇒ **Indemnidad frente a represalias.** Art. 9 LOIEMH.

Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

⇒ **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art. 10 LOIEMH.**

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

⇒ **Acciones Positivas. Art. 11 LOIEMH.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

⇒ **Tutela judicial efectiva. Art. 12 LOIEMH.**

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

⇒ **Prueba. Art. 13 LOIEMH.**

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

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

⇒ **Promoción de la Igualdad en la negociación colectiva. Art. 43 LOIEMH**

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

⇒ **Los Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art. 44 LOIEMH.**

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

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

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

⇒ **Corresponsabilidad**

Término que hace alusión a que los hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto. Se acojan a las medidas de conciliación que ofrezcan las empresas en la misma medida que las mujeres.

⇒ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7 LOIEMH**

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.

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.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



## PLAN DE IGUALDAD 2021

⇒ **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art.28 del Estatuto de los Trabajadores.**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

**Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva.** En su art. 4.2 desarrolla la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, así conforme al art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, define los **trabajos de igual valor** "cuando por la naturaleza de las funciones o tareas; las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas; los factores estrictamente relacionados con el desempeño de las condiciones laborales en las que se lleven a cabo las actividades sean iguales".

