

III PLAN DE IGUALDAD FCC CONSTRUCCIÓN



ÍNDICE

ÍNDICE	1
I. ANTECEDENTES.....	2
II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	3
III. PARTES FIRMANTES DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD	4
IV. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	4
V. ÁREAS DE ACTUACIÓN	6
VI. ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	21
VII. CLAUSULA FINAL	24
ANEXO I.....	25

I. ANTECEDENTES

FCC CONSTRUCCIÓN, S.A., viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de personas empleadas, protegiéndolas y potenciándolas. En especial se protege la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Asimismo, los firmantes del presente Plan de Igualdad cuentan con una larga y fructífera trayectoria de negociación consecuencia de un entendimiento ponderado y maduro de las responsabilidades que a todos afectan en materia de diálogo social y que hacen deseable la conclusión de acuerdos tendentes a una mejora de las condiciones de empleo y trabajo, junto a una paz social imprescindible para el normal desarrollo de las organizaciones.

En este marco de compromisos y relaciones, se han negociado dos Planes de Igualdad: el primero de ellos con fecha 19 de noviembre de 2008 y el II Plan de igualdad firmado el 9 de marzo de 2015.

Así en cumplimiento de lo previsto en el art 14 de la Constitución Española de 1978, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, se ha negociado y acordada el Tercer Plan de Igualdad. Tanto FCC Construcción, como los sindicatos mayoritarios a nivel estatal vuelven a poner de manifiesto su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de dicha Ley Orgánica, se acordó por la Comisión de seguimiento el diagnóstico de situación, que se puso en conocimiento de las centrales sindicales firmantes. A partir de este punto inicial, se constituyó una Comisión de Negociación del presente Plan de Igualdad en la que, como primer requerimiento de las organizaciones firmantes, se amplió la información sobre la plantilla, iniciándose al mismo tiempo un proceso de negociación presidido por el buen entendimiento y colaboración entre la empresa y la representación sindical. Este proceso de negociación ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad constituye así un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr en el ámbito global para el que ha sido diseñado, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas con las centrales sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

Somos conscientes de que favorecer un ambiente de trabajo igualitario y la creación de modelos empresariales inclusivos donde premie la igualdad y la pluralidad de profesionales, llevando a cabo acciones y programas de promoción de la igualdad e integración laboral, no sólo contribuye al bienestar de las personas sino que también, hace que aspectos como la creatividad y la productividad se hagan más evidentes dentro de la organización

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Garantizar la igualdad de trato, la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, proporcionando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, con procedimientos y políticas no discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, formación y retribución.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en los distintos puestos y categorías profesionales, principalmente en aquellos grupos profesionales y funciones en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
- Promover y mejorar las opciones de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
- Realizar acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, sin distinción de género.
- Incorporar en la política de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicos (incluidos psicosociales) de cada género.
- Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras y la corresponsabilidad y garantizar la no discriminación de las personas que se encuentren disfrutando de derechos de conciliación en la empresa.
- Prevenir y dar respuesta a las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo según el protocolo de actuación vigente para dichos casos.
- Sensibilizar y apoyar en la inserción y protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Utilizar imágenes y un lenguaje inclusivo, diverso y no discriminatorio en los documentos y todas las comunicaciones internas y externas.

III. PARTES FIRMANTES DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

Suscriben y firman el presente III Plan de Igualdad de FCC Construcción, S.A, las siguientes partes:

- Por parte de la empresa:
 - Ángela Buendía Herrero
 - María del Rio Lopezosa
 - Lourdes Jiménez Maillo
 - Isidoro Valverde Ballesteros

- Por la parte social:
 - Maria Fátima Lázaro Sanz – Construcción y Servicios CC.OO
 - Paloma Gema Andrino Viso – Construcción y Servicios CC.OO
 - Pilar Expósito Cortes – Construcción y Servicios CC.OO
 - Natalia Galán Armero – Construcción y Servicios CC.OO
 - Lidia García Soriano – UGT – FICA
 - María Jesús Mora Huelves – UGT- FICA
 - Dionisia Muñoz Morales – UGT- FICA
 - Elena Martinez Vidal - UGT- FICA

IV. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito de aplicación: El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa FCC CONSTRUCCIÓN, S.A. tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual.

El presente Plan de Igualdad se extenderá igualmente a las empresas filiales del área de construcción en las que FCC CONSTRUCCIÓN, S.A. tenga una participación superior al 50% del capital; que se encuadren dentro de dicha actividad y a las cuales les sea de aplicación el convenio colectivo del sector de la construcción. Todo ello con independencia de que dichas empresas tengan 50 trabajadores o menos, y siempre que no cuenten con un Plan de Igualdad propio.

En consonancia con los expositivos anteriores, ambas partes acuerdan que el presente Plan de Igualdad no se limite a la empresa FCC CONSTRUCCIÓN, S.A., sino que se aplique también a otras empresas del área de construcción que se hacen constar en el Anexo I al presente plan, todo ello con el compromiso estricto de cumplimiento escrupuloso de la ley, de modo que alguna de las citadas empresas deberá firmar su propio Plan de Igualdad, llegado el momento previa realización del diagnóstico, en función del número de trabajadores y de las exigencias legales.

No obstante, lo anterior, será facultad de la empresa, previa negociación con la representación legal de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo, la adaptación del presente Plan de Igualdad a exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. En ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente plan de igualdad. En todo caso, deberán dar traslado de dichas negociaciones, su contenido y mejoras acordadas a la Comisión de Seguimiento del presente III Plan de Igualdad.

De igual forma, y siguiendo el mismo procedimiento establecido en el párrafo anterior, se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considera necesario.

Vigencia: El presente Plan entrará en vigor a partir del día de la firma y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y teniendo una duración de 4 años desde la firma del III Plan, o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

Se comenzará a negociar el siguiente plan de igualdad 6 meses antes del vencimiento del actual Plan, pudiendo prolongarse estas negociaciones hasta 9 meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente.

Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del IV Plan.

Todo ello, sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la comisión de seguimiento se pueda proponer modificar o incorporar acciones al plan, después de la negociación y previo el acuerdo correspondiente

V. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Para la consecución de los objetivos referidos en el Epígrafe II, se concretan las siguientes áreas de actuación:

1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional de la empresa.

OBJETIVOS:

1. Asegurar que los procesos de acceso, selección y contratación en la empresa no contienen elementos discriminatorios y que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades basados en criterios objetivos.
2. Promover la incorporación de la mujer en aquellos puestos y grupos profesionales donde exista infrarrepresentación femenina, especialmente cuando se encuentre por debajo de la media de mujeres en la empresa

MEDIDAS:

1. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección y contratación.
2. En las ofertas de empleo se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
3. Realizar las ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista, difundiendo una guía de lenguaje para el personal que las realice
4. Comprobación periódica de que las ofertas de empleo estén redactadas en un lenguaje inclusivo y no sexista eliminando estereotipos de género.
5. Incentivar en la ofertas de empleo la presentación de candidaturas femeninas que faciliten la incorporación de la mujer.
6. Seguir realizando las entrevistas atendiendo exclusivamente a cuestiones curriculares, omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas no relevantes para el proceso de selección.
7. Fomentar el acceso en el proceso de selección de al menos una mujer en aquellos puestos ofertados donde no hay representación femenina.
8. Establecer acuerdos con entidades formativas para incentivar a las mujeres a formarse en puestos de trabajo que históricamente han estado ocupados por hombres o campañas de atracción del talento sin diferencia de género.

INDICADORES:

1. Número y porcentaje de mujeres y hombres contratados.
2. Número de candidaturas presentadas de mujeres y hombres.
3. Datos actualizados de la distribución de la plantilla, por sexo y grupos profesionales.
4. Se recogerán aquellos impedimentos que se encuentran durante el proceso de selección para la incorporación de mujeres a determinados puestos o categorías profesionales.
5. Información sobre las entidades con las que colabore la empresa y campañas realizadas.
6. Seguimiento y comprobación periódica de que las ofertas de empleo estén redactadas en un lenguaje inclusivo e incluyan el compromiso de la empresa con la igualdad.
7. Actuaciones realizadas para incrementar la presencia de mujeres en los puestos que se encuentran infrarrepresentadas.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS:

1. Que exista un sistema de clasificación profesional en la empresa que no discrimine de manera directa o indirecta a la mujer.
2. Favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos y grupos profesionales.

MEDIDAS:

1. Realizar una evaluación de puestos que sea objetiva y que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización.
2. Revisar el modelo organizativo con perspectiva de género, de forma que la clasificación profesional atienda a agrupaciones de puestos de trabajo con igual valor para la compañía.
3. En los convenios colectivos de empresa o de sector en los que la empresa tenga una importancia relativa (superior al 5 % dentro de la organización empresarial que promueva las negociaciones) se implementará, o sugerirá, respectivamente, un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género.



INDICADORES:

1. Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.
2. Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género, implementado en todos los ámbitos de la empresa y en los convenios colectivos, en su caso.

3. FORMACIÓN

OBJETIVOS:

1. Fomentar el conocimiento de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la compañía.

MEDIDAS:

1. Establecer acciones formativas, dentro del plan de formación que faciliten el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad. Realizar un seguimiento de los programas de detección de talento, mentoring o sustitución en caso que la empresa los tenga implantados, así como de los programas Promociona o habilidades directivas.
2. Facilitar el acceso de la mujer a cursos específicos para alcanzar una mayor presencia de mujeres en puestos de trabajo donde no tengan presencia o estén infrarrepresentadas. Dicha formación podrá ser tanto externa como interna.
3. Realizar cursos de igualdad de trato y oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido a toda la empresa.
4. Sensibilizar y formar en igualdad, especialmente a los responsables de selección, contratación, promoción, formación y a aquellas personas que tienen mando sobre otras, de la importancia de la participación en estos cursos de igualdad de trato y oportunidades.
5. La formación presencial interna se realizará preferentemente dentro del horario laboral. Se favorecerá que la formación semipresencial o a distancia se realice dentro del horario laboral.
6. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su ejecución y la participación por tipo de cursos desagregado por sexo.
7. Facilitar el acceso a la formación a las personas con reducción de jornada, e informar de la actividad formativa a aquellas personas que se reincorporan después de una excedencia

INDICADORES:

1. Nº de participantes en acciones formativas desagregadas por sexo, materias impartidas, jornadas y horas destinadas a la formación.
2. Nº de tipo de actividad y participantes en acciones de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades.
3. Informe con las acciones formativas desagregadas por sexo.
4. Seguimiento de los programas formativos para incorporar y promocionar a mujeres y su impacto.
5. Datos de formación en función de los derechos de conciliación.
6. Informar del resultado de las encuestas de satisfacción de los cursos de formación.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Dentro de esta área se engloban todas aquellas medidas cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS:

1. Existencia de igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional.
2. Instruir a las personas que evidencien potencial para que puedan optar a la promoción de aquellas vacantes que surjan en puestos de trabajo en los que se hallen infrarrepresentadas.
3. Garantizar que la conciliación personal y familiar no sea un impedimento para la promoción profesional.

MEDIDAS:

1. Garantizar los criterios objetivos en las promociones profesionales con el fin de incrementar el nº de mujeres en puestos donde estén infrarrepresentadas.
2. En aquellas vacantes a cubrir por promoción profesional interna y en igualdad de condiciones, siempre que cumplan el perfil requerido para el puesto, se procurará la existencia de candidatas femeninas en aquellas posiciones donde se hallen infrarrepresentadas.
3. Establecer programas de promoción enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a aquellas vacantes que puedan surgir en puestos mayor importancia dentro de la compañía.

INDICADORES:

1. Estadística anual desagregada por sexo de las solicitudes de movilidad interna y porcentajes de las solicitudes aceptadas
2. Nº y porcentaje de trabajadoras y trabajadores participantes en acciones de formación para la promoción.
3. Nº de promociones realizadas segregadas por sexo indicando procedencia y puesto de destino.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS

1. Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, plan de prevención de riesgos laborales, plan de emergencia, así como en cualquier otra obligación en materia de prevención de riesgos laborales.

MEDIDAS

1. Impulsar políticas en materia de prevención de riesgos laborales, salud y seguridad laboral desde una perspectiva de igualdad de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a toda la plantilla.
2. Elaboración y difusión de un Protocolo para la protección de la maternidad y gestión de la situación de riesgo por embarazo o cuidado del lactante.
3. La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá identificar las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para las mujeres embarazadas o para las mujeres en período de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
4. Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.

INDICADORES

1. Nº de hombres y mujeres con bajas de incapacidad temporal (IT)
2. Información respecto a la difusión del Protocolo

6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO

1. Facilitar la presencia femenina en los distintos puestos y grupos profesionales, tratando de equilibrar dicha presencia.
2. Promover la incorporación de la mujer en aquellos puestos y grupos profesionales donde exista infrarrepresentación femenina (2º objetivo del capítulo procesos de selección y contratación).
3. Conseguir una mayor presencia de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde no tengan presencia o estén infrarrepresentadas (objetivo 2º del capítulo formación).
4. Formar a las mujeres que evidencien potencial para que puedan optar a la promoción de aquellas vacantes que surjan en puestos de trabajo en los que se hallen infrarrepresentadas. (objetivo 2º del capítulo promoción profesional).

MEDIDA

Para conseguir dicho objetivo las partes han acordado distintas medidas recogidas a lo largo del Plan. Así aparecen las siguientes medidas:

1. Fomentar el acceso en el proceso de selección de al menos una mujer en aquellos puestos ofertados donde no hay representación femenina (medida 7ª del capítulo procesos de selección y contratación).
2. Se facilitará el acceso de mujeres a cursos específicos del sector para incorporar a mujeres en aquellos puestos donde estén infrarrepresentadas (medida 2ª del capítulo formación).
3. Garantizar los criterios objetivos en las promociones profesionales con el fin de incrementar el nº de mujeres en puestos donde están infrarrepresentadas (medida 1ª del capítulo promoción profesional).
4. Favorecer a la candidata mujer en aquellas vacantes a cubrir por promoción profesional interna y en igualdad de condiciones y donde la mujer se halle infrarrepresentada, siempre que cumplan el perfil requerido para el puesto (medida 2ª del capítulo promoción profesional).

INDICADORES:

1. Actuaciones realizadas para incrementar la presencia de mujeres en los puestos que se encuentran infrarrepresentadas (medida 7ª del capítulo procesos de selección y contratación).

2. Seguimiento de los programas formativos para incorporar mujeres en aquellos puestos donde estén infrarrepresentadas. (indicador 4º del capítulo de formación).
3. Comparativa anual de la distribución de la plantilla por niveles funcionales grupos profesionales desagregada por sexo en aquellos niveles donde la mujer este infrarrepresentada.

7. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Especificidades para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

En lo que se refiere al procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, que al “Protocolo para la prevención y erradicación del acoso” para los casos de acoso sexual y por razón de sexo vigente en el Grupo FCC le aplicarán las siguientes especificidades que se seguirán en el ámbito del Plan de Igualdad de FCC Construcción.

OBJETIVOS

1. Dar difusión al [“Protocolo para la prevención y erradicación del acoso”](#) del Grupo FCC y a las medidas complementarias del presente Plan.
2. Con el fin de prevenir el acoso, sexual o por razón de sexo, se establecerán y difundirán, en el ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad, las siguientes medidas de prevención específicas acordadas en el presente plan:

MEDIDAS

Medidas preventivas, de información y sensibilización:

1. Se difundirá tanto el citado Protocolo para la prevención y erradicación del acoso del Grupo FCC, como las medidas específicas acordadas en el presente Plan de Igualdad, respecto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, de forma que todas las empleadas y empleados conozcan su contenido y los canales de denuncia existentes.
2. Información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la Empresa, y sobre las conductas que no se admiten.
3. A fin de evitar y prevenir situaciones de acoso, se impartirá formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, previendo también la posibilidad de establecer comunicaciones u acciones informativas en otro tipo de actividades formativas.
4. Eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., con contenido sexista y estereotipada de mujeres y hombres. Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización a través de charlas, jornadas, folletos, material informativo o

cualquier otro medio que se estime necesario y eficaz a efectos preventivos, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5. En aquellos casos en que se realicen evaluaciones de riesgos psicosociales se incluirán preguntas relativas al acoso sexual y por razón de sexo.
6. Las personas que instruyan estos procedimientos informarán a las partes intervinientes en el proceso de las garantías de dicho proceso.

Posibilidad de adoptar medidas cautelares durante la tramitación del expediente de investigación de acoso sexual:

Especialmente en aquellos casos en los que las personas denunciadas y las personas denunciadas trabajen en el mismo centro de trabajo, y cuando el Comité de Cumplimiento y las personas responsables de realizar las investigaciones aprecien algún indicio de acoso sexual, la empresa dará preferencia a la persona denunciante para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro centro, siempre que sea posible.

Creación de un Equipo de atención al acoso sexual y por razón de sexo:

1. Dada la especificidad de este tipo de acoso, así como la necesidad de garantizar la confidencialidad y sigilo, dentro de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se creará una Comisión Reducida denominada “Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo” que estará compuesto por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de género a las que se les formará de no tener esta formación.
2. Dicho “Equipo de atención al acoso sexual o por razón de sexo” será paritario, y estará integrado por dos personas por parte de cada representación (parte social y parte empresarial).
3. Dichas personas serán propuestas por cada una de las partes y designadas de común acuerdo entre éstas, y se comprometerán expresamente a guardar el máximo sigilo y confidencialidad. En todo caso la información que se facilite lo será de forma anonimizada y se referirá al número que se asigne a cada expediente a fin de salvaguardar la confidencialidad y la intimidad de las personas implicadas.
4. El citado Equipo de Atención tendrá las siguientes funciones:
 - a. Recibir información, de la incoación de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, informando de la localidad y Zona de la empresa en la que se haya producido la denuncia. Igualmente se informará acerca de si el expediente incoado lo ha sido en virtud de denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo.

- b. Ser informado de las medidas cautelares adoptadas, en su caso, durante la fase de investigación.
- c. Ser informado, dentro de los quince días siguientes a la finalización del expediente del resultado de la investigación, así como de las medidas propuestas.
- d. Se informará de las medidas adoptadas así como de la evolución posterior de dicho proceso cuando realmente se constate la existencia de acoso sexual o por razón de sexo.

INDICADORES:

A los efectos de información a la Comisión de Seguimiento y dada la especial sensibilidad de la materia y la imprescindible garantía de confidencialidad, la información siguiente se facilitará a través del Equipo de atención al acoso sexual o por razón de sexo, garantizando en todo caso la confidencialidad y el anonimato de las personas implicadas:

La empresa facilitará, cuando se incoe algún expediente por denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo, y al menos una vez al año de:

1. Información acerca de la difusión del Plan y medios utilizados para ello.
2. Número de denuncias presentadas.
3. Número de denuncias tramitadas, resultado de las mismas y medidas sancionadoras, preventivas o correctoras adoptadas (incluidas, en su caso las medidas cautelares)

8. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE PRESTEN SERVICIOS EN LA EMPRESA

OBJETIVOS

1. Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. a raíz de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
2. Establecer mejoras con respecto a la Ley Orgánica 1/2004.

MEDIDAS

1. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga, dentro de la jornada laboral de su puesto y centro de trabajo, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo.

2. La empresa considerará como permiso retribuido las ausencias o faltas de puntualidad, debidamente justificadas para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, de la trabajadora víctimas de violencia de género, durante al menos 1 año, desde que se acredite su situación como tal.
3. La empresa concederá un permiso retribuido de hasta 2 meses dentro de un periodo de 2 años, a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, percibiendo el total de sus retribuciones.
4. La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, recibirá un complemento para alcanzar hasta el 100% de su salario base y complementos salariales, empresa, mientras se mantengan dicha situación.
5. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 18 meses con reserva del puesto de trabajo.
6. La empresa valorará la concesión de un anticipo, de hasta 6.000 € en total, aunque no se hayan devengado las cantidades correspondientes.
7. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, siempre que se justifiquen y por el tiempo imprescindible para hacer el trámite.
8. La empresa favorecerá la búsqueda de empleo o inserción laboral de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.
9. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, previa solicitud y posterior justificación del gasto se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 1.500€ para cubrir los gastos, en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
10. La empresa, previa solicitud de la trabajadora víctima de violencia de género, suscribirá una póliza de seguro de salud, incluyendo como beneficiarios de esta tanto a la trabajadora como a sus hijos, en las condiciones negociadas con la empresa. La empresa cubrirá el 100% de los gastos de dicha póliza durante dos años.
11. Buscar colaboraciones con asociaciones y fundaciones o entidades públicas o privadas para la contratación de víctimas de violencia de género.
12. La empresa se compromete a que en la ejecución de todas las medidas aquí acordadas se asegure la confidencialidad de la víctima.

INDICADORES

1. Nº de trabajadoras acogidas a cada una de las medidas anteriores.
2. Nº de anticipos concedidos

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

OBJETIVOS

1. Garantizar e informar del ejercicio de los derechos de conciliación.
2. Establecer mejoras respecto a la legislación vigente.
3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
4. Asegurar que el ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna, y en concreto en el acceso en materia de formación, posibilidades de promoción, conceptos retributivos y del resto de materias objeto del presente Plan.

MEDIDAS

1. Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos, la utilización del permiso de paternidad y del resto de medidas de conciliación.
2. Elaboración de un folleto informativo que recoja las medidas de conciliación y corresponsabilidad y asegurar una difusión efectiva de esta información.
3. Vigilar que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales, económicas y psicosociales.
4. Conceder un permiso de 15 días naturales a las personas trabajadoras que se inscriban como parejas de hecho en el Registro correspondiente equiparándolo al permiso por matrimonio
5. Mejorar la ley con respecto a la flexibilidad del permiso matrimonial o por inscripción de pareja de hecho, pudiendo disfrutar de los días correspondientes dentro de los seis meses siguientes durante un período máximo de un año. Si se solicitase el disfrute en otra fecha distinta a la consecutiva del hecho causante (matrimonio o inscripción como pareja de hecho), esta deberá de consensuarse entre trabajador/a y empresa.

El disfrute de uno de estos permisos (por matrimonio o registro pareja de hecho) excluye la posibilidad de volver a solicitarlo en el caso de tratarse de las mismas personas.

En el caso de permiso por inscripción de pareja de hecho no se podrá volver a solicitar hasta pasado un plazo mínimo de 24 meses.

6. Excedencia en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, con reserva de puesto de trabajo, con una duración máxima de 2 meses desde el hecho causante.
7. Garantizar un permiso retribuido de cinco días laborables para las gestiones previas a las adopciones internacionales.
8. Establecer una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo y condiciones, de hasta dos meses, para las personas en trámites de adopción internacional.
9. Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. Igual preferencia para fijar la fecha de disfrute de las vacaciones, tendrán las personas trabajadoras que tengan personas a su cargo con alguna de las enfermedades graves definidas en el RD 1148/2011.
10. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, así como las gestiones previas a las adopciones, preavisándolo con al menos 72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de 24 horas anuales.
11. En los supuestos de hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (o el permiso mejorado que en su caso contemple el convenio que resulte de aplicación); a elección de la persona trabajadora, podrá ser disfrutado dicho permiso, inmediatamente después del hecho causante, o dentro de los 15 días naturales siguientes al mismo, mientras subsista la situación de hospitalización no ambulatoria y previa justificación.
12. La acumulación del permiso de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días laborables, salvo mejora en el convenio de aplicación.
13. Respecto del permiso de lactancia, cuando la persona trabajadora no opte por la modalidad de acumulación de dicho permiso en jornadas completas, se ampliará la duración del derecho previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que se disfrute el mismo hasta que el lactante cumpla los doce meses de edad, sin pérdida de retribución.

14. En relación con la suspensión del contrato por maternidad y paternidad prevista en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras y trabajadores podrán solicitar y tendrán derecho al disfrute de la maternidad o paternidad a tiempo parcial, en los términos previstos en la legislación vigente. A tal efecto, la empresa se compromete a, previa solicitud, firmar un acuerdo para el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad o paternidad, permitiendo el disfrute ininterrumpido o el disfrute en un máximo de tres fracciones o periodos. El acuerdo podrá celebrarse al inicio del descanso de maternidad o paternidad o en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de descanso o sólo a parte de este.
15. Las personas trabajadoras podrán ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:
 - a. para acompañar a servicios médicos de urgencia a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, en caso de enfermedades o diagnósticos graves
 - b. para acompañar a consulta médica a descendientes menores o familiares dependientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando la cita médica sea dentro del horario laboral, debiendo preavisarse con 48 horas de antelación (salvo imposibilidad manifiesta).

En ambos supuestos se deberá aportar justificante médico de dicho acompañamiento.

Dichas ausencias serán retribuidas, pero sólo podrán llevarse a cabo un máximo de cuatro días al año.

INDICADORES

1. Informar anualmente de la difusión dada de las medidas de conciliación existentes, así como de los avances en dicha materia.
2. Información respecto a las medidas de conciliación aplicadas y desagregadas por sexo.
3. Informar anualmente del resultado, tramitación y número de solicitudes de reducción o adaptación de jornada u otros permisos de conciliación, desagregado por sexo.
4. Nº de excedencias, desagregada por sexo, por cuidado de un menor o dependiente.
5. Informan anualmente a la comisión negociadora de los aspectos que tengan que ver con la conciliación y corresponsabilidad y con las medidas previstas a éste respecto en el Plan de Igualdad en las evaluaciones de riesgos psicosociales u otros métodos de diagnóstico llevados a cabo por la empresa.

6. La empresa informará anualmente de cuantas novedades o proyectos haya respecto de medidas de flexibilidad que ayuden a la conciliación y corresponsabilidad.

10. RETRIBUCIONES

OBJETIVOS

1. Detectar la existencia de posibles diferencias retributivas, analizando los datos y proponiendo medidas en aquellos casos en los que las citadas diferencias no obedezcan a causas objetivas, o a la negociación colectiva.
2. Garantizar que por la prestación de un trabajo de igual valor se abone la misma retribución.

MEDIDAS

1. Realizar la auditoria salarial para analizar los datos y diferencias retributivas, según el sistema de clasificación establecido por la empresa a tal efecto, indicando si las mismas son objetivamente justificables o no, con el fin de facilitar un control antidiscriminatorio y garantizar que el establecimiento de la retribución es acorde con la responsabilidad del puesto y se establece de forma clara y transparente, conforme a criterios objetivos y con independencia del género.
2. En caso de que se detecten diferencias sustanciales, objetivamente no justificables, la empresa informará de las mismas a la Comisión de Seguimiento, con el fin de que dichas diferencias sean analizadas por un grupo de trabajo reducido cuyos integrantes serán elegidos de entre los miembros de la citada Comisión.

De dicho análisis se extraerán las conclusiones oportunas; en base a las mismas, en caso de que las causas o razones de dichas diferencias no deriven de criterios de adecuación, totalidad y objetividad, en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, la empresa se compromete a activar medidas correctoras.

3. En el disfrute de cualquier medida de conciliación y corresponsabilidad se respetará el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género. En caso de que se detectasen, por parte de la empresa o de la Comisión de Seguimiento, incidencias o irregularidades, la empresa adoptará las medidas correctoras que en su caso procedan.

INDICADORES

1. La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de los datos retributivos, según normativa, y de la evolución de los mismos, diferenciando por sexo y nivel funcional.

2. Informar anualmente sobre las diferencias retributivas y el carácter objetivamente justificable o no de las mismas, desagregado por sexo y nivel funcional.
3. La empresa informará anualmente, a la Comisión de Seguimiento, tanto de los análisis efectuados por el grupo de trabajo citado en la medida segunda, como de las medidas que se hayan llevado a cabo.
4. Informará anualmente de los casos a los que se refiere la medida tercera, así como de las medidas adoptadas al respecto.

11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVOS

1. Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior.
2. Informar y sensibilizar a toda la plantilla y en especial a los que tengan personal a su cargo, respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en materias como el acoso, el lenguaje no sexista, alternativas de conciliación y corresponsabilidad y difusión del Plan de Igualdad.

MEDIDAS

1. Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.
2. Difundir entre el personal de dirección y mandos intermedios las medidas de igualdad, para sensibilizarles sobre las mismas.
3. Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación en la empresa en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo.
4. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad.
5. Realizar campañas específicas sobre días internacionales de celebración en materia de igualdad como el día internacional de la mujer, el día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer, etc.
6. Elaborar folletos informativos que recojan las medidas en igualdad.
7. Fomentar el lenguaje inclusivo, al menos una vez al año.
8. Realizar campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación entre mujeres y hombres.

INDICADORES

1. Informar a la Comisión de Seguimiento, al menos anualmente, sobre las acciones llevadas a cabo en materia de lenguaje inclusivo.
2. Nº de personas formadas en materia de igualdad por sexo y niveles funcionales de responsabilidad.
3. Se dará información sobre sensibilización, su contenido y materia sobre la que versan.
4. Contenido de los materiales de las campañas de sensibilización

VI. ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos 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.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de los distintos objetivos, medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida y del cronograma de actuación, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

2. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del III Plan de Igualdad de FCC Construcción, en un plazo no superior a un mes desde la firma del mismo, en adelante Comisión de Seguimiento.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 8 miembros: 4 por parte de la parte social y 4 por parte de la empresa.

Los miembros parte social que forman esta comisión tendrán los mismos derechos, garantías y funciones que se establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto

de los Trabajadores para los representantes legales de los trabajadores de las empresas con más de 250 personas en la plantilla, para el ejercicio de la función de representación como miembro de esta Comisión, asumiendo funciones tanto de control como de negociación dentro del ámbito del presente Plan.

Se podrán nombrar suplentes por cada organización representada.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de una persona de cada organización, de la plantilla de la compañía o ajena a la misma, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente acuerdo.

SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas cuando alguna de las partes legitimadas así lo estime oportuno.

La parte legitimada comunicará al resto de la Comisión de Seguimiento la sustitución con un plazo de 15 días de antelación, salvo caso de fuerza mayor. Dicha sustitución se reflejará en acta.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- La primera función de la Comisión de Seguimiento será la realización del cronograma de actuación del Plan de Igualdad, donde se definirá los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, la identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada medida y objetivo del Plan (Art 8 del RD 901/2020). Este cronograma servirá para el seguimiento y control de las acciones y medidas del Plan durante su vigencia.
- Acordar con la Dirección de la compañía el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Ser informada semestralmente de la evolución del Plan según el cronograma fijado.
- Ser informada anualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la compañía, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada anualmente de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Ser informada anualmente de las acciones correctoras adoptadas en materia de brecha salarial.

- Ser informada anualmente de la evolución de los indicadores del Plan de Igualdad
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación, con la posibilidad de adaptar y flexibilizar las medidas del Plan para el cumplimiento de sus objetivos.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.
- Realizar el informe final al término de la vigencia del Plan.
- Estudiar y analizar la evaluación de la presencia de las mujeres en la compañía y de los objetivos y medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación de forma activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Tras la firma del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria semestralmente, siendo la anual obligatoria, o pudiéndose convocar de forma extraordinaria por cualquiera de las partes.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de Igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Las reuniones ordinarias con carácter general serán presenciales, pudiendo ser realizadas por otros medios (reuniones telemáticas o videoconferencias...) si fuera necesario.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito, para tratar los temas excepcionales que surjan durante el transcurso de la vigencia del plan.

3. ACTAS

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, de los acuerdos y desacuerdos.

4. CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

5. MEDIOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la compañía se compromete a facilitar los medios necesarios para llevar a cabo sus funciones, en especial:

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

Los miembros de la parte social, así como las personas que asesoren que formen parte de la plantilla de la compañía, contarán con el crédito horario necesario para realizar las funciones recogidas en el presente Plan.

VII. CLAUSULA FINAL

El presente Plan de Igualdad sustituye total e íntegramente al anterior Plan de Igualdad de FCC Construcción, S.A., rigiéndose en adelante dicha materia por lo dispuesto en el presente III Plan de Igualdad, mientras el mismo continúe vigente según lo dispuesto en el apartado III (ámbito de aplicación y vigencia)

ANEXO I

De conformidad con lo establecido en el apartado IV del presente III Plan de Igualdad, se hace constar que a la fecha de firma del Plan las empresas del área de construcción a las que les resulta de aplicación del III Plan de igualdad de FCC Construcción, son las siguientes:

- FCC CONSTRUCCIÓN, S.A. (CIF: A 28854727)
- PREFABRICADOS DELTA, S.A. (CIF: A 79314241)
- CONTRATAS Y VENTAS, S.A. (CIF: A 33014218)
- ÁRIDOS DE MELO, S.L. (CIF B 83892349)

