

II Plan de Igualdad de FCC Industrial





En Madrid, a 21 de mayo de 2018

REUNIDOS

De un parte, en representación institucional de la Empresa **FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas, S.A.:**

- **D** Director General FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas SA

De otra parte, en representación del Sindicato **COMISIONES OBRERAS INDUSTRIA:**

- **D^a**. Responsable Federal de Planes de Igualdad.

Y de otra, en representación del Sindicato **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES:**

- **D^a**, Secretaria Política Social e Igualdad

Acuerdan la firma del presente Plan de Igualdad de FCC Industrial e Infraestructuras Energéticas SA



PREÁMBULO

FCC INDUSTRIAL E INFRAESTRUCTURAS ENERGÉTICAS, S.A.U (en adelante FCC IIE), siguiendo la línea general de actuación del Grupo FCC, el cual viene desarrollando desde hace años una intensa labor de impulso de principios y valores éticos; así como de implantación de procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre personas, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Así, FCC IIE, viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de las personas, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal, en el seno de la empresa, estableciendo pautas de conducta saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

En diciembre de 2012, FCC IIE firmó con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de los trabajadores resulta mayoritaria, su Primer Plan de Igualdad.

En este marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado éste segundo Plan de igualdad. Tanto FCC IIE como los sindicatos mayoritarios a nivel estatal vuelven a poner de manifiesto y refuerzan su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de dicha Ley Orgánica, FCC IIE elaboró un diagnóstico de situación. Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, respecto al I Plan de Igualdad, 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, y en cada empresa en particular, 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 entre FCC IIE y las centrales sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

OBJETIVOS

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad asumido por FCC IIE, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y de sus familias, así como fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan, principalmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, incorporando en la política de prevención la perspectiva de género y teniendo en cuenta asimismo los riesgos y enfermedades específicos tan to de la mujer y el hombre así como las situaciones de maternidad y lactancia.
- Favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y las trabajadoras y garantizar la no discriminación de las personas que se encuentren disfrutando de derechos de conciliación en la empresa.
- Prevenir las situaciones de acoso laboral y sexual, a través de un protocolo de actuación para estos casos.
- Garantizar la protección 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 trabajadoras y trabajadores.

- Garantizar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo, respetando criterios de objetividad y equidad.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes áreas de actuación:

I. ÁREAS DE ACTUACIÓN

- 1.- Acceso al empleo
- 2.- Formación
- 3.- Promoción
- 4.- Retribución
- 5.- Prevención de situaciones de acoso
- 6.- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
- 7.- Salud laboral
- 8.- Conciliación y corresponsabilidad
- 9.- Comunicación y sensibilización

1.- ACCESO AL EMPLEO

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 todos los grupos profesionales.

Objetivo 1: Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

- Medida 1: Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.
- Medida 2: Comprobación periódica de que las ofertas de empleo estén redactadas en un lenguaje inclusivo.
- Medida 3: Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, reflejando expresamente el rechazo a cualquier comportamiento discriminatorio por razón de sexo o cualquier otra circunstancia personal.

Objetivo 2: Facilitar la incorporación de mujeres, haciendo un especial esfuerzo en incrementar el porcentaje de mujeres en plantilla conforme a los criterios de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en los grupos de cotización 4, 8 y 9 donde los porcentajes de presencia de mujeres observado en el diagnóstico han sido del 4,3%, 0,4% y 1,1% respectivamente.

- Medida 1: Establecer acuerdos de colaboración con asociaciones, fundaciones y otro tipo de entidades que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión social, con el fin de favorecer su integración laboral.
- Medida 2: Establecer acuerdos con entidades formativas para facilitar a las mujeres la formación en las actividades que se desempeñan en aquellos puestos de trabajo que históricamente han estado ocupados por hombres.
- Medida 3: Facilitar la incorporación del género menos representado en las vacantes que se produzcan en la empresa, con el fin de lograr el equilibrio que establece la Ley 3/2007.
- Medida 4: Realizar las ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista,

difundiendo una guía de lenguajes para el personal que las realice.

- Medida 5: Incluir un cuestionario cuando la baja sea voluntaria indicando motivos predeterminados

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Número y porcentaje de mujeres y hombres contratados.
- Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla, por sexo y grupos de cotización.
- Número de bajas, desagregadas por sexos y causa de las mismas.
- Información sobre las entidades con las que la empresa colabore con la finalidad de conseguir los objetivos propuestos en este apartado.
- Motivos de baja voluntaria distribuida por sexo.

2.- FORMACIÓN

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas, la equiparación de oportunidades entre hombres y mujeres y la sensibilización en materia de igualdad. En este sentido promover la realización de acciones formativas a mujeres con objeto de incrementar el porcentaje de participación en actividades de formación (del 8,8%, según datos del diagnóstico inicial).

Objetivo 1: Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.

- Medida 1: Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido al personal de la empresa.
- Medida 2: Difusión del plan de igualdad a toda la plantilla, mediante una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad.
- Medida 3: La formación presencial interna (es decir, la impartida y organizada por la empresa), se realizará dentro del horario laboral. En cuanto a la formación en modalidad a distancia o semipresencial, se favorecerá su realización dentro de la jornada laboral.



- Medida 4: Se impartirá formación específica tanto para el puesto, como para su desarrollo profesional, a aquellas personas que se reincorporen al trabajo tras una ausencia prolongada motivada por el ejercicio de derechos de conciliación.

Indicador de cumplimiento de objetivos:

- Número de participantes en acciones formativas desagregado por sexo, materias impartidas, y horas destinadas a la formación.
- Número de Acciones formativas y número de horas de formación a mujeres.

Objetivo 2: Promover acciones formativas específicas para mujeres, y así facilitar su posible promoción a puestos de responsabilidad y a funciones o niveles donde estén subrepresentados.

Indicador de cumplimiento de objetivos:

- Número y tipo de acciones de formación para la promoción impartidas
- Número de mujeres participantes en acciones de formación para la promoción.

3.- PROMOCIÓN

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

Objetivo1: Favorecer la igualdad efectiva en la promoción profesional y la incorporación de trabajadoras a puestos de responsabilidad

- Medida 1: Difundir las vacantes mediante su inclusión en el portal de movilidad interna del grupo FCC.
- Medida 2: Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, conocimientos y experiencia requeridos para el puesto, la promoción del género menos representado en las vacantes a cubrir.
- Medida 3: Garantizar que el ejercicio de derechos de conciliación no suponga un obstáculo para la participación en los procesos de movilidad interna y en los programas formativos.



Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Numero de las promociones internas realizadas por grupos de cotización segregadas por sexo.

4.- RETRIBUCIÓN

Objetivo1: Velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la retribución.

Objetivo2: Garantizar, en el ámbito de la empresa, sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, donde a idéntica responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo, se perciba el mismo salario.

Objetivo 3: Reducción de la brecha salarial de género.

- Medida 1: Establecer indicadores que relacionen las diferencias salariales por grupos profesionales, genero, tipo de contrato, antigüedad con objeto de que las posibles diferencias tienda a reducirse y adoptar las medidas correctoras que resulten necesarias.
- Medida 2: Promover la igualdad de trato en la aplicación en las posibles revisiones salariales que hubiere, a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.
- Medida 3: Con el fin de promover la reducción de la brecha salarial, la empresa se compromete a realizar, dentro del año siguiente a la firma del presente plan, un estudio de valoración de los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos y de todos los conceptos retributivos, siempre teniendo en cuenta la perspectiva de género. Una vez se disponga del citado estudio se facilitara a la Comisión de Seguimiento el mismo y sus conclusiones para debatirlo y analizarlo, comprometiéndose la empresa a acordar, dentro de los seis meses siguientes, la medida o medidas correctoras que en su caso procedan a la vista del citado estudio y la puesta en marcha de las mismas.



Indicador de cumplimiento de objetivos:

- Establecer indicadores de medición sobre la diferencia salarial por grupos profesionales, género y antigüedad.
- Informes sobre valoración de puestos de trabajo conforme criterios objetivos, con perspectiva de género.

5.- PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO

Dentro de esta área se engloban todas las medidas que tienen como objetivo prevenir y erradicar el acoso, entendiendo por tal tanto el acoso laboral como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La empresa dispone de un “Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual del grupo FCC”, que ha sido elaborado por la empresa.

Objetivo: Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.

- o Medida 1: Difundir a toda la plantilla el protocolo de prevención del acoso del Grupo FCC e informar periódicamente sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen
- o Medida 2: Promover acciones formativas/informativas de sensibilización para toda la plantilla sobre los distintos tipos de acoso (donde se recojan los principios y valores que deben respetarse en la empresa y las conductas que no se admiten)
- o Medidas 3: Cuando se produzca una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo se informará a la Comisión de Seguimiento la resolución final así como el alcance de la misma.
- o Medida 4: Realizar acciones dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención del acoso sexual



y por razón de sexo.

- Medida 5: Formar a las personas integrantes de la comisión de seguridad y salud laboral así como de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, en materia acoso sexual y por razón de sexo.
- Medida 6: Incluir en el plan de acogida del personal la información sobre la prevención del acoso.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Estadística de los casos denunciados de acoso, resolución del procedimiento y si participó o no la RLT
- Número de acciones formativas.

6.- PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres 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.

Objetivo 1: Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Objetivo 2: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.

Objetivo 3: Garantizar 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.

- Medida 1: Derecho a la reducción de la jornada laboral con disminución proporcional del salario. La concreción horaria corresponderá a la trabajadora dentro de la jornada ordinaria establecida en el centro de trabajo.

- Medida 2: Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo
- Medida 3: Derecho preferente al cambio de centro de trabajo con reserva del puesto de trabajo durante doce meses, siendo ésta una mejora del presente plan con respecto a lo regulado en la LO 1/2004. La empresa dará respuesta a dicha solicitud en el plazo de un mes.
- Medida 4: En los casos de traslado de centro de trabajo (movilidad geográfica) que suponga un cambio de residencia de una trabajadora víctima de la violencia de género, la Empresa abonará a la trabajadora los gastos de mudanza. En los casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género que por su condición de víctima extinga la relación laboral, la empresa abonará los gastos de mudanza dentro del territorio nacional.
- Medida 5: Permiso retribuido de 3 días laborables en el caso de traslado a otro centro de trabajo, con cambio de residencia, motivado por la condición de víctima de violencia de género.
- Medida 6: En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 2 años.
- Medida 7: Las faltas de asistencia o puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se entenderán justificadas, a partir del primer incidente relacionado con la violencia de género, sin perjuicio de la obligación de la trabajadora de acreditarlo, dentro del plazo de una semana siguiente a la falta de asistencia o ausencia.
- Medida 8: Cuando la trabajadora se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por su condición de víctima de violencia de género, y no sea posible recolocarla, la empresa se obliga y compromete a entregar a la trabajadora

una carta de recomendación, haciendo constar el período trabajado y el trabajo desempeñado.

- Medida 9: Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras existentes en la empresa.
- Medida 10: Realizar una campaña o acto especial el día internacional de la violencia de género (25N).
- Medida 11: En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa se compromete a que la mujer víctima pueda permanecer en su centro de trabajo. Una vez que la empresa tenga constancia de la existencia de una resolución judicial mediante la cual se adopten medidas cautelares (como puede ser el alejamiento o cualquier otra medida), la empresa se obliga a trasladar de centro al supuesto agresor o maltratador.
- Medida 12: En casos acreditados de violencia de género, podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos a favor de dichas trabajadoras, para atender situaciones de necesidad.
- Medida 13: Difusión de campañas de sensibilización contra la violencia de género a través de la página web de la empresa, la intranet corporativa, y otros canales de comunicación.
- Medida 14: Establecer colaboraciones con asociaciones, fundaciones y otras entidades para la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género, contemplando igualmente la posibilidad de que alguna de dichas asociaciones faciliten atención y apoyo especializado.
- Medida 15: Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Indicador de cumplimiento de objetivos:



-Estadística sobre el número de peticiones de las medidas contempladas en este apartado.

-Número de incorporaciones de mujeres víctimas de violencia de género.

7.- SALUD LABORAL

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

- **Medida 1:** Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.
- **Medida 2:** Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a toda la plantilla (tanto los psicosociales, como los relacionados con la salud, maternidad y lactancia)
- **Medida 3:** La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
- **Medida 4:** Se analizarán, cuando proceda, por parte del Comité de Seguridad y Salud laboral, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.
- **Medida 5:** Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho procedimiento se acordará en el

Comité de Seguridad y Salud. Contemplará obligatoriamente: coordinación con las empresas de Trabajo Temporal, contratas y subcontratas que actúen en el centro de trabajo; criterios para la evaluación de riesgos; tareas y puestos de trabajo con riesgo y exentos de riesgo; procedimiento para el cambio de puesto de trabajo cuando ello sea preciso en función del estado de salud y de las prescripciones médicas; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencia por riesgo durante el embarazo y lactancia natural; y mecanismos de evaluación y redefinición del protocolo.

- Medida 6: Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad salud y bienestar.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Nº y tipo de adaptaciones, modificaciones y suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, y mujeres embarazadas.

-Nº y tipo de medidas preventivas establecidas para la eliminación o control de los riesgos detectados para la reproducción o lactancia.

-Número de hombres y mujeres con bajas de IT

-Canales de comunicación del protocolo de actuación de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

8.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Dentro de esta área se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

Objetivo 1: Facilitar y promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal familiar y laboral de la plantilla, estableciendo mejoras respecto a la legislación vigente.

Objetivo 2: Promover la corresponsabilidad familiar de forma equitativa entre

mujeres y hombres, fomentando por parte de ambos el disfrute de las distintas medidas de conciliación.

- Medida 1: Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
- Medida 2: Realizar un documento para difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Medida 3: Asegurarse de 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, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.
- Medida 4: Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos, la utilización del permiso de paternidad y del resto de medidas de conciliación.
- Medida 5: Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación. Entre ellas:
 - Medida 6: Las reuniones de trabajo se desarrollarán, durante la jornada ordinaria, excepto aquellas que se realicen con países que tengan distinto huso horario con España o cuando existan necesidades que así lo requieran.
 - Medida 7: La empresa valorará las solicitudes que reciba por parte de la plantilla de reubicación o cambio de centro por motivos de conciliación; cuando ello sea posible, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.
 - Medida 8: Las trabajadoras o trabajadores que tengan reconocidos derechos y deberes de custodia o derecho de visitas de menores por sentencia o convenio regulador, podrán solicitar la adaptación de la jornada y la empresa la atenderá siempre y cuando se encuentre dentro de la jornada y horario establecidos en el centro de trabajo y sea compatible con la actividad productiva y organizativa del citado centro. Asimismo, las citadas trabajadoras y trabajadores podrán solicitar a la empresa el disfrute de sus

vacaciones en período distinto del inicialmente prefijado en el calendario del centro de trabajo.

- Medida 9: Las trabajadoras y trabajadores que tengan derecho a la reducción de jornada establecida en el art 37.5 del E.T, previa petición, podrán reducir la jornada diaria en media hora con la disminución proporcional de salario.
- Medida 10: En las excedencias reguladas en el art 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, por cuidado de hijo o para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida; tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo durante los primeros 18 meses.
- Medida 11: Permiso retribuido por el tiempo necesario 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.
- Medida 12: Permiso retribuido para acompañar a consulta médica a menores y dependientes, con justificante médico y por el tiempo indispensable.
- Medida 13: Permiso retribuido y recuperable para atender situaciones que exijan su presencia requerimientos del colegio u otros similares debidamente justificados, (acudir a la asistenta social etc.) para aquellas personas con descendientes menores de 16 años o familiares dependientes preavisando con al menos con 72 horas de antelación y siempre que queden cubiertas las necesidades del centro de trabajo.
- Medida 14: Los padres que disfruten de al menos dos semanas de la cesión de la suspensión del contrato por maternidad por parte de la madre, tendrán derecho a disfrutar un día adicional de permiso retribuido, a cargo de la empresa.

- Medida 15: Si el solicitante de la reducción de jornada por cuidado de hijo menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida fuese un trabajador (hombre) y redujese jornada en porcentaje mayor de un octavo con tal motivo, tendrá derecho a un día de permiso retribuido debiendo acumularlo al periodo de vacaciones.
- Medida 16: Se potenciará, en la medida de lo posible, el uso de la videoconferencia para reducir los viajes de trabajo.
- Medida 17: En cada centro de trabajo se establecerán medidas que permitan que el trabajador o trabajadora pueda, dentro de la jornada de trabajo habitual establecida en el centro, adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación legalmente previsto.
- Medida 18: El derecho de la lactancia se podrá disfrutar de la siguiente manera: 1 hora de ausencia, divisible en dos fracciones o acumulable en jornadas completas o, reducción de la jornada en 1 hora, hasta que la menor o el menor cumpla 9 meses. La acumulación en jornadas completas se hará a razón de una hora por día laborable y podrá ser disfrutado a continuación del permiso maternal.
- Medida 19: 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 que, previa solicitud, firmar un acuerdo para el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad o paternidad. 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 del mismo. En el caso de maternidad, habrá de respetarse en todo caso el período de seis semanas inmediatas posteriores al parto como de descanso obligatorio.
- Medida 20: Promover, siempre que sea posible la flexibilidad de horarios, para mejorar la conciliación de la vida personal y profesional.

- Medida 21: En los supuestos de hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, el permiso de dos días legalmente previsto podrá ser disfrutado, a elección del trabajador, inmediatamente después del hecho causante, o dentro de los 7 días naturales siguientes al mismo, mientras subsista la situación de hospitalización y previa justificación.
- Medida 22: Se facilitará, en la medida de lo posible, habilitar una sala de lactancia para extracción de leche materna en las oficinas de la empresa o en aquellos centros de trabajo cuyas condiciones lo permitan.

Indicador de cumplimiento de objetivos:

- Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa,
- Número de veces que se han solicitado y aplicado las medidas de conciliación citadas.

9-COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo 1: Transmitir y sensibilizar a toda la plantilla una cultura de respeto e igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

- Medida 1: Utilizar los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tablones de anuncios, intranet, etc. para difundir de forma activa el plan de igualdad y trípticos informativos sobre igualdad.
- Medida 2: Introducir en las reuniones de la empresa, de forma activa, el tema de la igualdad de oportunidades.
- Medida 3: Se hará un uso del lenguaje y la imagen no sexista en todos los documentos oficiales de la empresa, tablones, publicidad, y cualquier comunicado de la empresa.
- Medida 4: Se facilitará que se puedan hacer llegar a la empresa las sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación, a través de los

medios que se consideren más adecuados (buzón electrónico, intranet, buzón físico, etcétera).

- Medida 5: Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Medida 6: Dar visibilidad a la participación de la mujer en puestos de responsabilidad

Objetivo 2: Sensibilizar específicamente en otras materias relacionadas con la igualdad, como la prevención del acoso, el lenguaje no sexista, alternativas de conciliación y corresponsabilidad, y en general sobre la igualdad de oportunidades.

- Medida: Dar visibilidad e informar mediante campañas informativas y de sensibilización sobre dichas materias.

Objetivo 3: Mejorar la imagen corporativa y la difusión externa, publicando y dando visibilidad a los avances en materia de Igualdad y participación en compromisos relacionados con la mujer (lucha contra la violencia de género, etc.)

- Medida: Utilizar medios de publicación y canales de difusión, como la revista o la web, dotándolos de contenidos en materia de Igualdad facilitando y promoviendo la mayor visibilidad posible de las actuaciones en dicha materia, difundiéndola también ante terceros

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Análisis de las publicaciones efectuadas
- Información sobre las acciones de sensibilización e información, entrega de trípticos etc, llevadas a cabo
- Comunicaciones realizadas a las empresas colaboradoras y subcontratistas
- Realizar cuestionarios a la plantilla sobre el conocimiento del plan de igualdad

II. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de 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.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

A tal fin, se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, órgano de carácter paritario, responsable de realizar el seguimiento evaluación de la implantación efectiva del mismo.

1. Composición de la comisión paritaria de seguimiento del Plan de Igualdad

La Comisión estará compuesta por 8 miembros: 2 por cada sindicato y entre 2 y 4 nombrados por la Empresa, sin perjuicio de que para la adopción de acuerdos, el valor de los votos de los dos miembros designados por la empresa será equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones, empresarial y sindical. Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente



capítulo.

2. Reuniones

La comisión de seguimiento del plan se reunirá de forma ordinaria 2 veces al año, de forma semestral. Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de lo tratado en las reuniones, y de los acuerdos adoptados. Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes que se celebrarán en el plazo de 5 días laborables.

- Los acuerdos en el seno de la comisión se adoptarán por consenso.
- Se levantará acta de las reuniones de la Comisión de Seguimiento, dejando constancia de los temas tratados, posturas de las partes y acuerdos y se firmarán 3 copias: una para cada organización sindical y otra para la Empresa.

3. Funciones

Se dotará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de todas las funciones necesarias para la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad y en todo caso para:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas, y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Se informará a la Comisión de seguimiento de la resolución final y alcance cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.
- Proponer, y en su caso establecer posibles ajustes o correcciones para la

adaptación del Plan, en cualquiera de las materias contenidas en el presente plan.

- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Análisis de la información cualitativa y cuantitativa entregada por la empresa con carácter anual
- 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 propuestas. Dicho informe anual se realizará una vez concluido el año natural de que se trate, y no más tarde del 28 de febrero del año siguiente.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Resolución de los posibles conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el plan de igualdad.
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, proponiendo en su caso su modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados en el plan.

4 Indicadores

Consideraciones previas:

En todo momento los datos se analizarán segregados por género y grupo de cotización

Se hará necesaria la comparación de los datos actuales con los datos obtenidos en el diagnóstico y se deberá tener en cuenta el cronograma.

1. Acceso al empleo

- Número y porcentaje de mujeres y hombres contratados.
- Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla, por sexo y grupos de cotización.
- Número de bajas, desagregadas por sexos y causa de las mismas.
- Información sobre las entidades con las que la empresa colabore con la finalidad de conseguir los objetivos propuestos en este apartado.
- Motivos de baja voluntaria distribuida por sexo.

2. Formación

- Número de participantes en acciones formativas desagregado por sexo, materias impartidas, y horas destinadas a la formación.
- Número de Acciones formativas y número de horas de formación a mujeres.
- Número y tipo de acciones de formación para la promoción impartidas
- Número de mujeres participantes en acciones de formación para la promoción.

3. Promoción

- Número de las promociones internas realizadas por grupos de cotización segregadas por sexo.

4. Retribución

- Establecer indicadores de medición sobre la diferencia salarial por grupos profesionales, género y antigüedad.
- Informes sobre valoración de puestos de trabajo conforme criterios objetivos, con perspectiva de género.

5. Prevención de situaciones de acoso

- Estadística de los casos denunciados de acoso, resolución del procedimiento y si participó o no la RLT

- Número de acciones formativas.

6. Protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género

- Estadística sobre el número de peticiones de las medidas contempladas en este apartado.

- Número de incorporaciones de mujeres víctimas de violencia de género.

7. Salud laboral

- Nº y tipo de adaptaciones, modificaciones y suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, y mujeres embarazadas.

- Nº y tipo de medidas preventivas establecidas para la eliminación o control de los riesgos detectados para la reproducción o lactancia.

- Número de hombres y mujeres con bajas de IT

- Canales de comunicación del protocolo de actuación de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia

8.- Conciliación y corresponsabilidad

- Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa.

9.- Comunicación

- Análisis de las publicaciones efectuadas

- Información sobre las acciones de sensibilización e información, entrega de trípticos etcétera, llevadas a cabo

- Comunicaciones realizadas a las empresas colaboradoras y subcontratistas

- Realizar cuestionarios a la plantilla sobre el conocimiento del plan de igualdad



5 Documentación y evaluación de las acciones

Cada una de las medidas contenidas en este Plan de Igualdad será definida y documentada por la comisión de seguimiento con la creación de una ficha de seguimiento a través del cronograma en función de los indicadores definidos anteriormente.

6 Medios

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

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.

- Material preciso para ellas.

- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales al número de horas empleado en la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

7 Vigencia del plan

El presente plan tendrá una vigencia desde el día siguiente al de su firma, hasta el 31 de diciembre de 2022.

Seis meses antes de la fecha de finalización de la vigencia, se constituirá la mesa de



negociación del III Plan de Igualdad de FCC IIE. No obstante, el presente Plan se entenderá prorrogado durante 6 meses más, en caso de que llegado el 31 de diciembre de 2022 aún no se haya firmado el III Plan de Igualdad.