

CONTROL DE COPIAS:

DPTO./SECCION
Comité de Igualdad:
ADMINISTRACIÓN: ALEJANDRO FAUS RIBES
OFICINA TÉCNICA: MARIA ROSA SABATER GONZÁLEZ
RRHH: ESTHER PASTOR BOLO
DELEGADO ANDALUCIA: RODOLFO TORRES DE PINEDO
DIR. GENERAL: LUIS MANUEL DE PINEDO EXTREMERA

REGISTRO DE MODIFICACIONES

REVISIÓN		HOJAS	COMENTARIOS
Nº	FECHA	REVISADAS	
1	18/09/24	Todo el Documento	Revisión completa

Aprobado por:  Fecha: 18/09/24	Identificador original:  Obra Pública y Civil, S.L.
--	--

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 1
		Hoja 2 de 42

PRIMER PLAN DE IGUALDAD (Actualización)

AÑO: 2024-2026

ECSA OBRA PUBLICA Y CIVIL, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de acciones para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece **la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de acciones urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, **el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad**, y **RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos de 13 de octubre de 2020**.

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

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

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

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

	PLAN DE IGUALDAD	<i>REGISTRO R-PI03-1</i>
		Revisión N° 1
		Hoja 3 de 42

ÍNDICE

- 1.- Alcance
- 2.- Datos generales de ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL S.L.
- 3.- Análisis de la Empresa. Breve descripción.
- 4.- Metodología
- 5.- Compromiso de la organización
- 6.- Comité o comisión permanente de igualdad
- 7.- Seguimiento, evaluación y actualización del plan de igualdad
- 8.- Diagnóstico
- 9.- Objetivos del plan
- 10.- Plan de igualdad.
- 11.- Indicadores
- 12.- Presupuesto del Plan de Igualdad
- 13.- Procedimiento de modificación del plan de igualdad y de resolución de discrepancias

ANEXOS

- Anexo 1 Marco Jurídico
- Anexo 2 Glosario
- Anexo 3 Diagnóstico Igualdad
- Anexo 4 Auditoría Salarial

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 1
		Hoja 4 de 42

1.-ALCANCE.

ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L. tiene como objeto social la ejecución de toda clase de obras, bien por cuenta propia o ajena relacionadas con la construcción de edificios u obras civiles y la realización de todo tipo de instalaciones.

El alcance del Plan de Igualdad es a toda la empresa y todos sus Centros de Trabajo, ya sean fijos o temporales.

2.-DATOS GENERALES DE ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L.

Nombre: ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L.

CIF: B98982333

Domicilio social: Calle Corretgets nº 8 - Xeresa (València)

Teléfono: 962871241

E-mail: info@ecsaopc.com

Actividad a la que se dedica: Edificación y Construcción de todo tipo de edificios

Número de Centros de trabajo fijos: 2

Productos/ Actividades Principales: Edificación de Obras públicas y privadas

Forma Jurídica: Sociedad Limitada

En el diagnóstico se adjunta Ficha con los Datos de la empresa

3.-ANÁLISIS DE LA EMPRESA. BREVE DESCRIPCIÓN:

ECSA Obra Pública y Civil, S.L. es una empresa valenciana de ámbito nacional especializada en la construcción de obras promovidas por las distintas **Administraciones Públicas**, donde sus más de **40 años de experiencia** avalan la trayectoria de la empresa.

ECSA Obra Pública y Civil, S.L. ha experimentado un crecimiento sostenido gracias a una cultura corporativa basada en el compromiso con el cliente, la calidad y la profesionalidad, lo que nos ha hecho una empresa capacitada para acometer con éxito cualquier proyecto en España. Las actividades principales de la empresa son la Construcción, tanto de la Obra Pública como Privada, Obras Marítimas, la Promoción Inmobiliaria, el Desarrollo de Urbanizaciones y la Explotación de Concesiones (Aparcamientos, ORA, Puertos Deportivos,..).

La experiencia acumulada en estas actividades permite a nuestra empresa prestar un servicio de calidad contrastada, que se va refrendando por los certificados emitidos de AENOR, ISO 9001 en Sistema de Gestión de Calidad, ISO 14001 en Sistema de Gestión Medioambiental, ISO 45001 en Sistema de Gestión en la Prevención de Riesgos Laborales.

Además, conscientes de la importancia de la Ética Empresarial como factor diferenciador, tenemos implantado un Sistema de Gestión de Compliance Penal según la Norma UNE 19601, que nos identifica como una empresa responsable e involucrada de su desempeño, asegurando la mejora de nuestra Reputación.

Todo ello, ratifica nuestro compromiso con la Satisfacción del Cliente, con la Protección de los Recursos Naturales y el Medio Ambiente y con la mejora permanente de las condiciones de trabajo.

Cronología del proyecto

	3T/23	4T/23	1T/24	2T/24	3T/24	4T/24	1T/25	2T/25	3T/25	4T/25	1T/26	2T/26
Diagnosis												
Recogida de datos cuantitativos												
Recogida de datos cualitativos												
Identificación												
Análisis de datos cuantitativos												
Análisis de datos cualitativos												
Análisis de documentos internos y externos												
Plan de Igualdad												
Redacción												
Implantación												
Implantación												
Seguimiento y evaluación												
Seguimiento												
Evaluación												

El Plan de igualdad está diseñado para el conjunto de la plantilla. Para su elaboración ha habido participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas.

El calendario de las acciones se planifica durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de acciones, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El programa de actuación se estructura en:

OBJETIVOS GENERALES; OBJETIVOS ESPECÍFICOS; ACCIONES; PERSONAS RESPONSABLES; PLAZOS DE EJECUCIÓN

La filosofía de la empresa es que la implantación del Plan de Igualdad es una tarea continua.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 1
		Hoja 6 de 42

4.- METODOLOGIA

1. **Compromiso de la organización:** Decisión, Comunicación, Definición del equipo de trabajo.
2. **Comité o Comisión Permanente de Igualdad.** Creación del equipo de trabajo.
3. **Diagnóstico:** Planificación, Recogida de información, Análisis datos cuantitativos y cualitativos, y presentación de propuestas.
4. **Acción:** Elaboración del Plan de Igualdad, Planificación del Plan (Objetivos específicos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...).
5. **Implantación:** Ejecución de las acciones previstas, Comunicación, Seguimiento y control.
6. **Evaluación:** Análisis de los resultados obtenidos, Recomendaciones de mejora.
7. **Acciones transversales**
8. **Comunicación:** Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L. sobre el compromiso de la empresa con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas. Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
9. **Formación:** Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género.
10. **Seguimiento:** Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan.

 Obra Pública y Civil, S.L.	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 1
		Hoja 7 de 42

5.-COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

En ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L., siendo conscientes que nuestro trabajo tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de acciones para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y 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 que se desarrolla la actividad de ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L., desde la selección a la promoción pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Afrontaremos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión en ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L. que producirá, sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Los principios enumerados se llevarán a la práctica a través del fomento de acciones de igualdad y a través de la implantación de un plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L. y por extensión en el conjunto de la sociedad.



FIRMADO POR: Luis Manuel De Pinedo Extremera
FECHA: 18/09/2.024

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 1
		Hoja 8 de 42

6.- COMITÉ O COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Se establece en el Plan un seguimiento continuo, con revisiones parciales semestrales y una final, en las que la Comisión Permanente de Igualdad (responsable del seguimiento y evaluación del Plan), para realizar su labor recopilará una serie de datos, en colaboración con la Dirección y plantilla de la entidad, con los que medirá la variación de los indicadores diseñados a tales efectos, comprobando también el grado de implantación.

MIEMBROS	CARGO EN LA EMPRESA
ALEJANDRO FAUS RIBES	DIR. ADMINISTRACIÓN
MARIA ROSA SABATER GONZÁLEZ	DIR. OFICINA TÉCNICA - Represent. Trab. Valencia
ESTHER PASTOR BOLO	RRHH
RODOLFO TORRES DE PINEDO	DELEGADO ANDALUCÍA - Represent. Trab. Andalucía

6.1.- La comisión de igualdad desarrollará las siguientes Acciones:

La Comisión de Igualdad, es la responsable de la aplicación de la política de igualdad de oportunidades dentro del ámbito de la organización. Será un instrumento de diálogo, comunicación y activación de la puesta en marcha del PLAN DE IGUALDAD, proponiendo acciones y mejoras y participando activamente en todas y cada una de las fases del proyecto. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de ECSA OBRA PUBLICA Y CIVIL, S.L. se reunió para su constitución el 19 de junio de 2023.

6.2.- Objetivos específicos de la comisión de igualdad desarrollará las siguientes acciones:

Como objetivo principal garantizar la gestión organizativa igualitaria y velar por la incorporación de la igualdad como un valor corporativo. Consolidar la Igualdad como valor fundamental dentro de nuestra cultura corporativa. Impulsar la puesta en marcha de todas aquellas políticas y acciones necesarias para alcanzar la Igualdad de oportunidades para los hombres y mujeres de forma real y efectiva de nuestra empresa.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 1
		Hoja 9 de 42

6.3.- Funciones de la comisión de igualdad

1. Liderar todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, con la aprobación de la Dirección de la empresa.
2. Comunicación, Información y Sensibilización a la plantilla en materia de igualdad.
3. Manteniendo una comunicación activa con la plantilla, tanto a nivel descendente como a nivel ascendente, recogiendo las aportaciones, opiniones y propuestas de las trabajadoras y trabajadores.
4. Apoyo a la realización del Diagnóstico y a la elaboración e implementación del Plan de Igualdad
5. Realizando un análisis de la situación de la empresa, en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y elaborando una serie de propuestas que integren el Plan de Igualdad.
6. Supervisar el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L.
7. Definición de los colectivos diana y de las acciones que integren el Plan de Comunicación
8. Revisar la implantación y cumplimiento de los objetivos globales
9. Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas
10. Evaluar semestralmente y final del Plan de Igualdad, arbitrando las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos específicos marcados: recogida de datos, informes de control y memoria final.
11. Propondrá, y en su caso aprobará modificaciones de su propio funcionamiento.
12. Atender y canalizar consultas.
13. Supervisión de la implantación de las acciones de igualdad
14. Asesoramiento en la implantación de las acciones
15. Coordinación en la implementación de acciones
16. Implementación de las acciones de igualdad en cada centro o área.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 1
		Hoja 10 de 42

7.-SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Este punto se lleva a cabo a través de:

1. Analizando el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
2. Haciendo un seguimiento de las acciones de mejora propuestas y evaluar su cumplimiento, determinar su continuidad y solventar las posibles problemáticas surgidas de su puesta en práctica.
3. Detectando nuevas necesidades, para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito de la empresa y estructurar las acciones correspondientes para solventarlas.
4. Elaborando un informe anual de resultados sobre la implementación del Plan.
5. Fomentar la participación de los trabajadores y trabajadoras en todas las fases del Plan de Igualdad.

8.-DIAGNÓSTICO

CONCLUSION DEL DIAGNOSTICO

En el número total de incorporaciones en la empresa, se observa infrarrepresentación de las mujeres en la medida que, independientemente de la presencia o ausencia de cierto grado de discapacidad, las cifras absolutas registradas para las altas de mujeres son significativamente inferiores en comparación con las alcanzadas por los hombres. Este dato se asocia a la tendencia del sector de actividad que ya se apuntaba al principio del diagnóstico, se trata de actividades masculinizadas y por tanto, se reciben más candidaturas de hombres; NO se ha detectado discriminación por razón de sexo.

Los procesos de selección se realizan en igualdad de condiciones y libres de cualquier tipo de discriminación, además existe ánimo de dar prioridad al sexo menos representado según el puesto ofertado.

La herramienta de selección empleada en los procesos es la entrevista, considerándose en algunos casos insuficiente para la detección de habilidades y adecuación de puestos.

El acceso al empleo se realiza mediante contratos temporales o por obra y servicio, que llegado el momento pueden transformarse en contratación indefinida.

Los resultados obtenidos referentes al Comité Directivo de ECSA Obra Pública y Civil, S.L., desprenden unos datos de desigualdad, tanto en cuanto que la totalidad de sus miembros corresponden al sexo masculino, ninguna mujer se halla allí presente, ni tampoco forma parte del mismo alguna persona con discapacidad diagnosticada.

En valores absolutos, la asistencia a acciones formativas está desequilibrado debido al mayor número de hombres, mientras que en relativos la asistencia a acciones formativas es equitativo entre número de hombres y de mujeres.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 1
		Hoja 11 de 42

La formación en materia de igualdad y prevención de la violencia de género es poco significativa, pudiendo concluirse la necesidad de reforzar este tipo de formaciones a la totalidad de la plantilla; puesto que solo se ha considerado adecuada en el caso del personal de RRHH e integrantes de la Comisión Negociadora.

Las promociones profesionales en términos globales pueden evidenciar una tendencia igualitaria entre hombres y mujeres, incluso mayor en mujeres.

Contemplando la naturaleza del tipo de contrato (esto es, indefinido, de duración determinada o temporal), se identifica una situación igualitaria entre hombres y mujeres.

Sobre la cifra total de permisos y/o excedencias concedidas por ECSA, se reconoce una semejanza entre el número de hombres y mujeres beneficiarias de las mismas.

En términos generales, se observa una significativa infrarrepresentatividad femenina en la empresa, donde el 22,95% de la plantilla al servicio de la misma lo conforman mujeres, frente al 77,05% representado por los hombres.

Existe una amplia opinión de que los salarios son justos respecto al convenio del sector.

El personal, en líneas generales, entiende el contenido de su nómina, y conoce la tipología de pluses y complementos que pueden llegar a cobrarse y en concepto de qué.

Conforme aumenta el nivel profesional y la responsabilidad, aumenta la capacidad de negociación de la retribución, y se mantiene la gran transparencia salarial.

Entre el personal no hay diferencias salariales desagregadas por sexo en el salario base, salvo pequeñas diferencias indicadas en la Auditoría retributiva, de las cuales se ha propuesto un Plan de Acción para eliminarlas.

La antigüedad tiene el impacto que indica la Ley, en la retribución recibida por las personas empleadas.

Los puestos de mayor responsabilidad y exigencia son ostentados por hombres.

El Diagnóstico se adjunta en el Anexo 3, mientras que la Auditoría Salarial se adjunta en el Anexo 4.

Se ha establecido como horario de finalización de la actividad laboral para el personal administrativo entre las 14:00 y las 16.00 horas para hacer compatible la jornada laboral con la personal y familiar, además para el resto de personal existe flexibilidad de horario.

Las reuniones se programan para que finalicen antes de la hora de finalización de la jornada laboral.

Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto lo permitan. Las condiciones de esta modalidad de trabajo a distancia se establecen de forma individual con la persona que lo solicita.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 1
		Hoja 12 de 42

Los turnos de vacaciones se reparten teniendo en cuenta el criterio de elección preferente de la atención y el cuidado de familiares a cargo (menores, personas con discapacidad o que requieran apoyos para su autonomía, personas mayores, etc.).

Se permite ausencias del puesto de trabajo en aquellos supuestos en que por razones de conciliación personal cualquier integrante del equipo deba dejar de realizar sus tareas para atender asuntos de índole personal y relacionados con la atención y cuidados a familiares, asistencia a tutorías y otras actividades escolares, realización de tareas administrativas o financieras de relevancia, u otras de índole similar.

Se ha establecido un sistema de videoconferencias para facilitar el acceso y la celebración de reuniones no presenciales.

Durante los años 2022, 2023 y lo que llevamos del 2024 la empresa no tuvo reclamaciones de acoso sexual.

Existen mecanismos y formación para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, y la mayor parte de la plantilla está sensibilizada con ello.

Toda la documentación analizada, sobre todo a nivel interno, se ajusta al uso de neutro.

El uso de lenguaje e imagen en la comunicación externa se considera adecuado.

Durante el periodo de estudio del diagnóstico, no se ha hecho uso de las medidas disponibles para mujeres víctimas de violencia de género. No se ha producido este hecho.

PUNTOS FUERTES EN ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L., tras el diagnóstico.

- Flexibilidad Horaria
- Conciliación de la vida laboral
- Ausencia de discriminación por sexo
- Alto porcentaje femenino en el Personal Técnico

PUNTOS DÉBILES EN ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L., tras el diagnóstico.

- Bajo porcentaje femenino en el Personal de Dirección
- Elevada carga de trabajo del personal técnico.
- El Personal Técnico de Obras y Departamentos, están integrados fundamentalmente por una persona, por lo que se hace muy difícil su sustitución en el caso de una baja.
- El proceso de selección se basa fundamentalmente en la solicitud de CV's por referencias y entrevistas.

Las áreas de análisis incluidas en el Diagnóstico se corresponden con las contempladas en la Ley Orgánica

	PLAN DE IGUALDAD	<i>REGISTRO R-PI03-1</i>
		Revisión Nº 1
		Hoja 13 de 42

3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y cuyo contenido corresponde a requerimientos de los Reales Decretos:

- RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- En el caso del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; se ha realizado la valoración de puestos de trabajo recogida en esta normativa.
- El área de seguridad y salud laboral pactada en el reglamento de la Comisión Negociadora queda recogida en el área de condiciones de trabajo. En cuanto a las áreas de Responsabilidad Social y Cultura Empresarial, no se han tratado de forma separada debido al alcance del Plan; no obstante, se valoran ciertos aspectos de ello en el área de comunicación en cuanto a cultura y políticas empresariales.

Estas áreas de análisis son las siguientes:

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

Dentro de los apartados 3.2.8 y 3.2.9 del Diagnóstico se revisan puntos adicionales que recogen la Salud Laboral, Violencia de Género y el Lenguaje y Comunicación no sexista.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 1
		Hoja 14 de 42

9.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN:

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las **áreas** que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención y que son las siguientes:

Áreas

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

Nota: En el contexto interno de:

*Diseñar procesos y sistemas que garanticen la igualdad formal y real en ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L. y en su estructura interna, estableciendo acciones específicas dirigidas a cada grupo de interés y área.

*Priorización de acciones correctoras en las situaciones de desequilibrio detectadas y eliminación de los obstáculos detectados para la consecución de la igualdad.

*Hacer partícipes activos a todo el personal, tanto en el diagnóstico como en el diseño del plan de igualdad.

*Determinar los procesos que sean mejorables sustancialmente de forma que garanticen la igualdad de oportunidades a nivel interno y repercutan en las condiciones de igualdad de la plantilla.

*Diseñar una estrategia para la implementación de las acciones de igualdad que garanticen los cambios estructurales y permanentes en el tiempo.

El plan tiene **4 objetivos globales**:

1. Establecer criterios cuantitativos que permitan la medición de la variación de las condiciones de igualdad en ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L.
2. Garantizar la mejora de la igualdad a través de un sistema de retroalimentación que genere la información necesaria que permita el seguimiento de las actuaciones y la toma de decisiones de una forma

	PLAN DE IGUALDAD	<i>REGISTRO R-PI03-1</i>
		Revisión Nº 1
		Hoja 15 de 42

ágil y racional, mejorando continuamente el plan de actuación.

3. Evaluar el impacto del plan de igualdad y establecer planes futuros de continuidad y mejora.

4. Evaluar la eficacia y eficiencia de los procesos de implementación llevados a cabo.

Responsables

El seguimiento y evaluación la realizará la Comisión Permanente de Igualdad, que recopilará los datos necesarios según los procesos establecidos.

Cronología:

El seguimiento se realizará de forma continua a lo largo del proceso de implementación del Plan de Igualdad. Se realizarán evaluaciones parciales semestrales y una evaluación final en la que se medirá la variación de los indicadores diseñados y la consecución de objetivos y acciones.

Acciones:

Se diseñará e implementará un sistema de medición exhaustivo a través de indicadores y herramientas tanto para el seguimiento como para el control y la evaluación. No solo se medirán los resultados finales, sino que se extraerá información de los procesos y procedimientos llevados a cabo, permitiendo así mejorar los sistemas y formas de trabajo planteadas. La finalidad es poder identificar los cambios resultantes de la implementación del Plan, además de poder reflejar si ha existido discrepancia en el progreso real y en el planificado y así poder detectar sus causas y las acciones correctivas pertinentes. De esta forma el sistema de control será continuo y permitirá establecer cambios necesarios para la consecución y el aseguramiento de resultados.

	PLAN DE IGUALDAD	<i>REGISTRO R-PI03-1</i>
		Revisión Nº 2
		Hoja 16 de 42

10.- PLAN DE IGUALDAD.

Las características de plan son:

- Colectivo-Integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

10.1.- Normativa (Ver anexo)

10.2.- Ámbito de aplicación.

- Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación general en ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L. para toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Empresa.

- Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L. cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español.

Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo fijos de Xeresa (València) y Málaga, así como las obras que son centros temporales y que van variando.

En la medida de sus responsabilidades, ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L. procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno, fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L. y en la Sociedad en general.

10.3.- Partes suscriptoras del plan.

En este sentido se ha creado la Comisión Permanente de Igualdad como eje primordial de ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L. e implementación de las acciones de Igualdad.

	PLAN DE IGUALDAD	<i>REGISTRO R-PI03-1</i>
		Revisión Nº 2
		Hoja 17 de 42

COMITÉ o COMISIÓN DE IGUALDAD

DIRECCIÓN

- Voluntad del diseño del plan de Igualdad y compromiso de implantación de las acciones llevadas a cabo.
- Información a la plantilla del Plan de Igualdad.
- Asignación de Recursos económicos y humanos.

PLANTILLA.

Representados por los Representantes de los Trabajadores. Así los mismos participan en:

- Análisis y Diagnóstico.
- Aportación de información y sugerencias en el diseño de las acciones.
- Implementación de las acciones de igualdad.
- Evaluación.

10.4.- Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación.

Período de vigencia: del 18 de septiembre de 2024 al 18 de septiembre de 2026

Periodo de implementación de 2 años, de 2024 a 2026:

Primer año de implementación: del 18 de septiembre de 2024 al 18 de septiembre de 2025

Segundo año de implementación: del 18 de septiembre de 2025 al 18 de septiembre de 2026

Durante su vigencia se realizará un seguimiento, vigilancia y actualización anual; todo ello a través de la Comisión formada a tal efecto.

10.5.- Medios y recursos para su puesta en marcha.

Para la Implementación de un sistema de gestión y organización de los recursos humanos protocolizado y transparente, que garantice la participación equilibrada de hombres y mujeres en el acceso, permanencia, formación promoción laboral de todos los puestos de trabajo y servicios eliminando estereotipos sexistas desde principios de igualdad de trato, de méritos y capacitación y aumente la calidad y estabilidad del empleo, los medios económicos asignados cada año son DIECIOCHO MIL EUROS (18.000 €).

10.6.- Evaluación en la revisión por parte de la dirección.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 18 de 42

	2024	2025	2026
El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.	50%		
El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.	30%		
El grado de consecución de los resultados esperados.	50%		
El nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.	20%		
El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones. (En este caso poca dificultad se indica con un bajo porcentaje)	10%		
El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.	60%		
Los cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.	50%		
El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.	60%		
Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.	60%		
La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.	20%		

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Indicadores:

Se han elaborado indicadores de género, entendidos como instrumentos que nos permitirán realizar las mediciones oportunas a partir de la identificación de elementos fundamentales ya diseñados en el diagnóstico inicial y de los objetivos y actuaciones diseñadas en el plan de igualdad. Los indicadores proporcionaran información cuantitativa y cualitativa y se han establecido por áreas, y acciones con lo que obtendremos información detallada de los resultados conseguidos.

10.8.- Plan de Acción

Actualmente la empresa cuenta con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa, **Alejandro Faus Ribes**, Jefe de Administración y un suplente, encargados de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.

Desde la dirección de ECSA, ha habilitado un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo igualdad@ecsaopc.com.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 19 de 42

1. ÁREA DE ACCESO y SELECCIÓN

POLÍTICA / OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.

Buscar una mayor presencia de la mujer en las entrevistas a realizar por ECSA Obra Pública y Civil, S.L.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

MEDIDA / ACCIONES:

Desarrollar procedimientos escritos de selección con perspectiva de género. En el mismo, desarrollar sistemas objetivo de selección de personal. De igual forma incluir que ante las mismas condiciones de los candidatos tener en cuenta a los candidatos de los sexos infrarrepresentados. Por otro lado, igual que en el caso anterior contemplar en primer lugar a los candidatos de los sexos infrarrepresentados para la conversión a contratos a jornada completa de contratos a tiempo parcial y la conversión de contratos temporales a indefinidos.

Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres.

Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.

Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección establecida según el principio e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.

Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.

INDICADORES:

1. Número de formaciones realizadas respecto al área de área de acceso y selección
2. Creación del procedimiento con perspectiva de género
3. Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo
4. Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.
5. Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y proveedores. Listado.
6. Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación

RESPONSABLES:

RRHH

PLAZO

24 MESES.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 20 de 42

2. ÁREA CONTRATACIÓN

POLÍTICA / OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.

MEDIDA / ACCIONES:

Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.

Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.

Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.

Promover preferentemente la conversión de las jornadas parciales de las mujeres en completas a lo largo de la vigencia del plan.

Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.

Establecer el principio, en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona del sexo menos representado.

INDICADORES:

1. Número de formaciones realizadas respecto al área CONTRATACIÓN
2. Nº de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos
3. Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo

RESPONSABLES:

RRHH, COMISIÓN DE IGUALDAD

PLAZO

24 MESES.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 21 de 42

3. ÁREA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

POLÍTICA / OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Equilibrio entre mujeres y hombres en la empresa.

MEDIDA / ACCIONES:

Campaña de publicidad de vacantes. Aunque normalmente la selección se haga en base a referencias, se realizará una campaña especial con publicación de ofertas de empleo.

Realizar la Valoración de Puestos de Trabajo de forma anual, libre de sesgos de género, por el mismo equipo de trabajo (Comisión de Igualdad) de forma consensuada (y objetiva).

Se adopta un lenguaje neutro en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L.

Las ofertas de empleo no responden a estereotipos de uno u otro sexo, para ello se utilizará un lenguaje en la denominación, descripción del puesto e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas de ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L. y cualquier comunicado a la prensa.

La denominación, descripción y requisitos de acceso, emplean términos no sexista.

Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección (en caso de externalizar), según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, establecidos en ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L. e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.

INDICADORES

1. Número de formaciones realizadas respecto al área CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
2. Resultado de la evaluación de puestos de trabajo, y evolución anual.
3. Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos
4. Denominaciones neutras

RESPONSABLES:

RRHH, COMISIÓN DE IGUALDAD

PLAZO

24 MESES.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 22 de 42

4 ÁREA DE FORMACIÓN.

POLÍTICA / OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDA / ACCIONES:

Jornadas / envío de boletines sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico.

Incluirá conceptos básicos sobre equidad de género e información proactiva sobre la posibilidad de que tanto hombres como mujeres pueden disfrutar la baja por maternidad o las reducciones de jornada por cuidado de hijos/as y familiares en situación de dependencia.

Formación dentro de la Jornada Laboral, incluso que todos los empleados/as de la Empresa puedan participar de las ACCIONES de formación, reducida su jornada laboral, por cuidado, por cuidado de hijos/as o familiares.

Establecer, como principio general, la selección de mujeres en las grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes, en igualdad de méritos y capacitación.

Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa: obra, mantenimiento etc., y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.

Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 60% de participación de las mujeres.

Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno frente a la contratación externa, en igualdad de mérito y capacitación.

INDICADORES

1. Número de formaciones realizadas. PLAN ANUAL DE FORMACIÓN.
2. Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.
3. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo
4. Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo

RESPONSABLES:

RRHH, COMISIÓN DE IGUALDAD

PLAZO

24 MESES.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 23 de 42

5 ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL.

POLÍTICA / OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes

MEDIDA / ACCIONES:

Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido elaborado y características del puesto), independientemente del mujeres y hombres a puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los quienes llega medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar. De igual forma incluir que ante las mismas condiciones de los candidatos tener en cuenta a los candidatos de los sexos infrarrepresentados y/o áreas masculinizadas. Establecer preferencias para promocionar mujeres en áreas de dirección y Puestos Intermedios

Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, estudios de la desagregado por sexo y puesto.

INDICADORES

1. Número de formaciones realizadas respecto al área PROMOCIÓN PROFESIONAL.
2. Registro del nivel de RRHH Anual
3. Promociones desagregadas por sexo en los últimos 4 años.

RESPONSABLES:

RRHH, COMISIÓN DE IGUALDAD

PLAZO

24 MESES.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 24 de 42

6 ÁREA CONDICIONES DE TRABAJO

POLÍTICA / OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.

MEDIDA / ACCIONES:

Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.

Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.

Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.

INDICADORES

1. Número de formaciones realizadas respecto al área CONDICIONES DE TRABAJO
2. Datos de siniestralidad por sexos y categoría
3. Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones
4. Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados

RESPONSABLES

RRHH, COMISIÓN DE IGUALDAD, Departamento Prevención de riesgos laborales

PLAZO

24 MESES.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 25 de 42

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

POLÍTICA / OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

MEDIDA / ACCIONES:

Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios OFICIALES. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.

Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

Facilitar cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas, y previo acuerdo con la empresa.

Flexibilidad horaria, entrada y salida, y en las horas de comida, para los puestos de oficina y técnicos/as.

Flexibilidad total para Dpto. Técnico, Dpto. de Sistemas (Calidad, MA, PRL), Dpto. de Estudios y Jefe de Administración, tanto de horario como de Teletrabajo.

No realizar llamadas telefónicas fuera de la Jornada Laboral (sólo en casos de emergencia).

Cuando se realice algún envío de emails fuera de la Jornada Laboral, programar los envíos para que se realicen dentro de la misma.

INDICADORES.

1. Número de formaciones realizadas respecto al área EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
2. Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos

RESPONSABLES

RRHH, COMISIÓN DE IGUALDAD, Departamento Prevención de riesgos laborales

PLAZO

24 MESES.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 26 de 42

8. ÁREA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

POLÍTICA / OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Aumentar la ratio de mujeres en plantilla y en puestos de responsabilidad. Garantizar a todas las personas el acceso al empleo en condiciones de igualdad, mérito y capacidad a través de sistemas y procedimientos objetivos. Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los puestos de trabajo, eliminando estereotipos sexistas y evitando la masculinización y feminización de determinados puestos de trabajo. Garantizar la participación equilibrada de hombres y mujeres en los procedimientos establecidos para la promoción.

MEDIDA / ACCIONES:

Fomentar la contratación de mujeres y hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.

Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación, promoción, etc. de mujeres.

Establecimiento de porcentajes mínimos de contratación, promoción, etc. de mujeres.

La oferta de empleo y de promoción se comunicará a la plantilla en tiempo suficiente y usando un lenguaje no sexista.

Preferencia, en igualdad de condiciones, del sexo menos representado en el puesto de trabajo.

Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de grupos profesionales 1 y 2 a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están subrepresentadas.

INDICADORES

1. Número de formaciones realizadas respecto al área INFRARESPRESENTACION FEMENINA
2. Nº de mujeres total
3. Nº de mujeres en puestos de responsabilidad
4. Nº de mujeres contratadas.
5. Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo

RESPONSABLES:

RRHH, COMISIÓN DE IGUALDAD

PLAZO

24 MESES.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 27 de 42

9. ÁREA DE RETRIBUCIONES, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

POLÍTICA / OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

MEDIDA / ACCIONES:

Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L.

Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.

En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga acciones correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.

Garantizar la objetividad de todos los conceptos (complementos, incentivos..) que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

Con dichas acciones propuestas nos garantizamos prevenir y eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva ni brecha salarial.

Seguimiento y análisis al menos por actividad durante la vigencia del Plan de Igualdad, de la auditoría retributiva que será adaptada en el primer año de vigencia del Plan a lo previsto en los RD 901 y 902/2020.

INDICADORES

1. Número de formaciones realizadas respecto al área REGISTRO SALARIAL.
2. Realización de auditoría retributiva.
3. Estudio salarial
4. Análisis de los conceptos salariales.

RESPONSABLES:

ADMINISTRACION, RRHH, COMISIÓN DE IGUALDAD

PLAZO

24 MESES.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 28 de 42

10. ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

POLÍTICA / OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDA / ACCIONES:

Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Planificar formación dentro de los dos años de vigencia del Plan de Igualdad

INDICADORES

1. Número de formaciones realizadas respecto al área de prevención del acoso y razón de sexo.
2. Revisión y actualización periódica del procedimiento.
3. Elaboración o revisión del protocolo
4. Contenido y número de veces que se ha incluido

RESPONSABLES:

RRHH, COMISIÓN DE IGUALDAD

PLAZO

24 MESES.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 29 de 42

11. ÁREA VIOLENCIA DE GENERO.

POLÍTICA / OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

MEDIDA / ACCIONES:

Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.

INDICADORES

Número de formaciones realizadas respecto al área de violencia de genero.

Número de situaciones que se hayan producido.

RESPONSABLES:

RRHH, COMISIÓN DE IGUALDAD

PLAZO

24 MESES.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 30 de 42

12. ÁREA COMUNICACIÓN.

POLÍTICA / OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, de sus objetivos y contenidos.

Comunicar la voluntad de implementar el plan de igualdad en la entidad.

Provocar un cambio de aptitudes y actitudes hacia valores igualitarios.

Asegurar el uso de lenguaje e imágenes no sexistas desde la entidad.

Eliminar estereotipos sexistas en las relaciones de convivencia.

Implantar y difundir valores de igualdad en la comunicación externa de ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L.

Optimizar la comunicación interna de ECSA OBRA PÚBLICA Y CIVIL, S.L.

discrep

MEDIDA / ACCIONES:

Difusión del Plan de Igualdad a la plantilla y publicación de éste en la página web.

Realizar una sesión informativa / formativa para dar a conocer a las personas trabajadoras el Plan de Igualdad realizado y a implementar, y los principales conceptos y principios relacionados con la igualdad de

Implementar en la Web herramientas de mejora de accesibilidad y promoción de valores igualitarios.

Implementar el buzón de sugerencias, mejora e igualdad para la comunicación o denuncia de situaciones o hechos discriminatorios y de sugerencias de posibles acciones de igualdad o acciones de mejora.

INDICADORES

Número de formaciones realizadas respecto al área de comunicación.

RESPONSABLES:

Responsables de departamento, COMISIÓN DE IGUALDAD

PLAZO

24 MESES.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 31 de 42

10.9.- Plan de Formación años 2.023-2.024-2.025-2.026

Anualmente los planes de formación incluirán sesiones destinadas a las personas que gestionan equipos dentro de la organización. La finalidad de dichas sesiones será dotar y/o recordar a todos los asistentes las técnicas adecuadas para llevar a cabo una gestión eficaz de sus respectivos equipos, a través del fomento de habilidades que les permitan constituir, preparar, dirigir, coordinar y supervisar el trabajo en sus respectivas áreas o secciones.

FORMACIÓN

Capacitación de personal formador en igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres

DIRIGIDO

A Dirección General, Jefes de Proyecto (Departamento técnico) y Jefe de Administración.

OBJETIVOS específicos

Comunicar conceptos básicos sobre igualdad de género.

CONTENIDO

Diseñar e impartir acciones formativas sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Trasladar ejemplos prácticos sobre cómo proporcionar un trato adecuado a las mujeres supervivientes a la violencia de género.

Diseño y desarrollo de acciones formativas.

La igualdad entre mujeres y hombres: igualdad formal vs. igualdad real.

La inclusión de la igualdad de género en las actuaciones en el sector construcción.

Los protocolos en materia de igualdad de género en el sector construcción.

La violencia contra las mujeres.

Especial referencia a la violencia de género. Prevención, detección y atención de casos.

INICIO PREVISTO

Segundo semestre de 2023.

IMPARTIDO POR:

Despacho de ingeniería (Asesoría) o Profesional externo.

	PLAN DE IGUALDAD	<i>REGISTRO R-PI03-1</i>
		Revisión Nº 2
		Hoja 32 de 42

FORMACIÓN

Fundamentos sobre la igualdad entre mujeres y hombres

DIRIGIDO

A Dirección General, Jefes de Proyecto (Departamento técnico) y Jefe de Administración.

Trabajadores asistentes Identificar los conceptos básicos sobre igualdad de género.

OBJETIVOS específicos

Identificar los principales hitos en el avance hacia la igualdad de oportunidades, figuras y momentos históricos clave.

Identificar las políticas públicas de igualdad de oportunidades y analizar con un enfoque crítico la aplicación normativa de las mismas en diferentes niveles administrativos y escenarios institucionales.

Establecer y determinar cuáles son las principales políticas de igualdad de oportunidades que se aplican, implementan y evalúan en la AGE.

Sensibilizar sobre las problemáticas actuales y el papel de agente activo de cambio social que cada persona puede ejercer en la consecución de sociedades igualitarias en línea con los ODS.

CONTENIDO

Igualdad formal vs. igualdad real. Especial referencia a la igualdad de género.

Historia del feminismo en el mundo y en España.

Análisis de la situación de las mujeres en el mundo y en España.

Políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres en España. Referencia a las políticas de conciliación y corresponsabilidad.

Aplicación de la perspectiva de género en la Administración pública.

Estrategias para el cambio.

INICIO PREVISTO

Primer semestre de 2024.

IMPARTIDO POR:

Despacho de ingeniería (Asesoría) o Profesional externo.

	PLAN DE IGUALDAD	<i>REGISTRO R-PI03-1</i>
		Revisión Nº 2
		Hoja 33 de 42

FORMACIÓN

Impulso de la igualdad en puestos directivos

DIRIGIDO

Dirección General

Trabajadores asistentes

OBJETIVOS específicos

A la finalización de esta actividad, las personas participantes serán capaces de:

Identificar herramientas para liderar cambios culturales en el entorno laboral y social.

Promover actuaciones de igualdad desde los puestos directivos.

Herramientas para liderar cambios culturales en el entorno laboral y social.

Factores que promueven o dificultan la igualdad en el trabajo y en el acceso a puestos directivos.

Planes y protocolos en materia de igualdad en la Administración General del Estado.

INICIO PREVISTO

Segundo semestre de 2024

IMPARTIDO POR:

Despacho de ingeniería (Asesoría) o Profesional externo.

	PLAN DE IGUALDAD	<i>REGISTRO R-PI03-1</i>
		Revisión Nº 2
		Hoja 34 de 42

FORMACIÓN

Fundamentos sobre la igualdad de trato y la no discriminación

La discapacidad en el entorno laboral

DIRIGIDO

A Dirección General, Jefes de Proyecto (Departamento técnico) y Jefe de Administración.

Trabajadores asistentes

OBJETIVOS específicos

Reconocer las diferentes formas de discriminación y su magnitud real.

Adquirir un comportamiento crítico contra los actos, comportamientos y políticas discriminatorias.

Aplicar acciones que fomenten la inclusión real y efectiva.

Respetar las diferencias, identificando las distintas formas de discapacidades (físicas, mentales, intelectuales o sensoriales).

Facilitar la inclusión y el desarrollo profesional de personas con discapacidad en las organizaciones.

Proponer acciones para aplicar el principio de accesibilidad universal.

CONTENIDO

Reconocer los diferentes delitos relacionados con la discriminación y las consecuencias para los infractores.

El principio de la igualdad de trato y no discriminación.

Formas y tipos de discriminación: por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social
Interseccionalidad de discriminaciones.

Diferentes formas de discapacidad: física, mental, intelectual y sensorial.

El proceso de acogida de las personas con discapacidad.

Eliminación de barreras y aplicación del principio de accesibilidad universal.

INICIO PREVISTO

Primer semestre de 2025

IMPARTIDO POR:

Despacho de ingeniería (Asesoría) o Profesional externo.

	PLAN DE IGUALDAD	<i>REGISTRO R-PI03-1</i>
		Revisión Nº 2
		Hoja 35 de 42

FORMACIÓN

Fundamentos sobre la lucha contra la discriminación por origen racial o étnico

DIRIGIDO

A Dirección General, Jefes de Proyecto (Departamento técnico) y Jefe de Administración.

Trabajadores asistentes

OBJETIVOS específicos

Identificar los principales marcos jurídicos, económicos y sociales sobre la lucha contra la discriminación racial.

Reconocer las diferentes formas de discriminación por origen racial o étnico y su magnitud real.

Proponer acciones para aplicar el principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

CONTENIDO

Marcos jurídicos, económicos y sociales en la lucha contra la discriminación por origen racial.

Formas y tipos de discriminación por origen racial o étnico.

Acciones para la aplicación del principio de igualdad de trato.

Interseccionalidad con otras formas de discriminación

INICIO PREVISTO

Segundo semestre de 2025

IMPARTIDO POR:

Despacho de ingeniería (Asesoría) o Profesional externo.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 36 de 42

FORMACIÓN

Diversidad afectivo-sexual, identidades de género y no discriminación de las personas LGTBI+

DIRIGIDO

A Dirección General, Jefes de Proyecto (Departamento técnico) y Jefe de Administración.

Trabajadores asistentes

Reconocer distintas realidades y características en torno a la diversidad afectivo-sexual y personas LGTB.

OBJETIVOS específicos

Detectar situaciones de vulneración del derecho a la igualdad, delitos de odio y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, grupo familiar o desarrollo sexual.

Contribuir a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a las personas LGTBI+ y a la aceptación de la diversidad afectivo-sexual como un valor añadido.

Incorporar la dimensión LGTBI+ en políticas públicas.

CONTENIDO

Conceptos y definiciones sobre diversidad afectivo-sexual y personas LGTBI+.

Formas y tipos de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, grupo familiar o desarrollo sexual. La LGTBifobia.

Legislación y recursos de la Administración pública sobre diversidad afectivo- sexual y derechos de las personas LGTBI+.

Mecanismos para incluir la dimensión LGTBI+ y la diversidad afectivo-sexual en las políticas públicas.

Lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

Interseccionalidad con otras formas de discriminación.

INICIO PREVISTO

Primer semestre de 2026

IMPARTIDO POR:

Despacho de ingeniería (Asesoría) o Profesional externo.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 37 de 42

FORMACIÓN

Prevención de la violencia contra las mujeres

DIRIGIDO

A Dirección General, Jefes de Proyecto (Departamento técnico) y Jefe de Administración.

Trabajadores asistentes

OBJETIVOS específicos

Identificar los conceptos básicos sobre igualdad de género, con especial atención a las diferentes formas de violencia contra la mujer.

Reconocer las primeras señales del maltrato, identificando las diferentes fases del ciclo de la violencia de género.

Proporcionar un trato adecuado y sin prejuicios a las mujeres supervivientes a la violencia.

Promover un cambio de actitudes desde el enfoque de las nuevas masculinidades.

CONTENIDO

La igualdad entre mujeres y hombres. Conceptos básicos.

Formas y manifestaciones de la violencia contra las mujeres en el mundo.

La violencia de género en España.

Prevención y detección de la violencia de género.

La atención a las mujeres víctimas de la violencia de género. Especial referencia a las mujeres y niñas con discapacidad, a las mujeres mayores de 65 años y a las mujeres del ámbito rural.

INICIO PREVISTO

Segundo semestre de 2026

IMPARTIDO POR:

Despacho de ingeniería (Asesoría) o Profesional externo.

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 38 de 42

11.-INDICADORES DE DESEMPEÑO DE GERENCIA durante el año 2024

a. INDICADOR

Existencia en la empresa de un plan de igualdad.

RESULTADO

Si, implantado y en proceso de mejora.

b. INDICADOR

Presupuesto específico asignado al diseño y a la implementación de acciones de igualdad.

RESULTADO

Destinamos un presupuesto de 18.000 euros el mayor parte destinado, en formación, consultoría y auditoría salarial, contratación por horas de un asesor externo en el área retributiva.

c. INDICADOR

Existencia en la empresa de comité o comisión de igualdad.

RESULTADO

Si está constituido

d. INDICADOR

Horas de dedicación mensuales por parte del personal de la plantilla a la promoción de la igualdad según categoría profesional y sexo.

RESULTADO.

La idea es que sea una cultura en la empresa, pero al principio fundamentalmente se han realizado cursos, y charlas/reuniones internas.

Posteriormente el Comité/Comisión de Igualdad le ha dedicado sesiones de trabajo mensuales de 4 horas.

e. INDICADOR

Acciones desarrolladas para el fomento de una cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades.

RESULTADO

Hemos realizado 1 curso a lo largo de todo el año 2.023 y otro en lo que llevamos del 2.024.

Medidas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Análisis de los puestos y Plan de acción, para reducir los desequilibrios entre los mismos.

.....

	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 39 de 42

f. INDICADOR

Referencias a la igualdad de oportunidades en la documentación corporativa de la empresa.

RESULTADO

Hemos revisado toda la documentación corporativa. Por ejemplo: Manual de Bienvenida

g. INDICADOR

Acciones adoptadas por parte de la empresa que van más allá de las que exige la normativa.

RESULTADO

Medidas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

- Jornada Intensiva Viernes.
- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Trabajo a distancia / Teletrabajo.
- Jornada Intensiva en Verano.
- Formación y Reuniones en Horario Laboral.
- Distribución personalizada de la jornada.
- Adaptación a la solicitud del Permiso de Maternidad/Paternidad del periodo no obligatorio.
- Adaptación de horarios por cuidado.

h. INDICADOR

Apoyo metodológico o técnico externo para el desarrollo de acciones de igualdad.

RESULTADO

Contamos apoyo de una profesional especializada en los Planes de igualdad.

i. INDICADOR

Realización de una diagnosis de situación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.

RESULTADO

Si queda reflejado en el manual.

j. INDICADOR

Acciones correctoras de desigualdad para todos los puntos débiles detectados en la diagnosis.

RESULTADO

	PLAN DE IGUALDAD	<i>REGISTRO R-PI03-1</i>
		Revisión Nº 2
		Hoja 40 de 42

A lo largo del 2023-2024 hemos realizado 2 acciones Formativas

Hemos asignado a un profesional como responsable de igualdad.

Hemos creado la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad.

Medidas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Análisis de los puestos y Plan de acción, para reducir los desequilibrios entre los puestos.

Gerencia y Departamento de Sistemas de Gestión (Calidad, Medioambiente y Riesgos laborales) están totalmente implicados, y sobre todo el responsable del área jurídica a supervisado todos los pormenores del tema jurídico.

Hemos potenciado la figura de la Encargada de contratación pública asignándole más atribuciones y se ha reforzado el Departamento con otra compañera.

k. INDICADOR

Representación equilibrada de mujeres y hombres en la Comisión de igualdad de oportunidades.

RESULTADO

Sí (2 y 2), es un grupo consensuado donde queda representada la totalidad de la plantilla.

	PLAN DE IGUALDAD	<i>REGISTRO R-PI03-1</i>
		Revisión Nº 2
		Hoja 41 de 42

12.- PRESUPUESTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos por la empresa para el Plan de Igualdad.

La empresa estima un presupuesto anual de 18.000 € para cada uno de los años de vigencia del plan, a distribuir conforme a las necesidades surgidas en cada uno de los periodos entre las siguientes partidas.

1. Acceso y Selección
2. Contratación.
3. Clasificación Profesional.
4. Formación.
5. Promoción Profesional.
6. Condiciones de trabajo.
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
8. Infrarrepresentación femenina.
9. Retribuciones y auditoria salarial
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
11. Violencia de género.
12. Comunicación y sensibilización.

 ECOSA Obra Pública y Civil, S.L.	PLAN DE IGUALDAD	REGISTRO R-PI03-1
		Revisión Nº 2
		Hoja 42 de 42

13.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el Plan.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las acciones.

Aprobado por:    	Identificador original:  Obra Pública y Civil, S.L.
Fecha: 18/09/24	