

PRÉAMBULO

Grupo Cementos Portland Valderrivas, S.A., en adelante “GCPV”, es una multinacional líder en la producción de cemento, hormigón, áridos y mortero, que se encuentra integrada dentro del Grupo FCC.

GCPV impulsa sus principios y valores éticos, con la implantación de programas, 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.

El trato justo es un principio de actuación. GCPV desarrolla programas, procedimientos internos y acciones orientadas a crear un entorno de trabajo enriquecedor, libre de discriminaciones de cualquier tipo. En especial se protege la dignidad personal dentro de la empresa, estableciendo pautas saludables de comportamiento, aniquilando cualquier intromisión ilegítima que atente contra el espectro personal de sus trabajadores.

Junto con GCPV, son firmantes del presente Plan de Igualdad los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO).

Por todo ello y cumpliendo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, GCPV negoció y acordó con fecha 24 de septiembre de 2009 el I Plan de Igualdad con los sindicatos más representativos a nivel estatal, el cual se encuentra vigente hasta la fecha.

Las partes firmantes coinciden en la trascendencia del Plan de Igualdad, destacando la importancia que tiene la firma de este segundo plan, que tiene una vocación de mejora, continuidad y permanencia, avanzando hacia nuevas miras.

Tras constituirse la Comisión negociadora del presente Plan de Igualdad de grupo, se acordó el Diagnóstico de Situación que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad de Grupo Cementos Portland Valderrivas.

GCPV y los sindicatos, Comisiones Obreras del Hábitat (CCOO Hábitat), Unión General de Trabajadores Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT- FICA) y Unión Sindical Obrera Federación de Industria (USO Fed. Industria) coinciden en la necesidad de continuar avanzando en el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, motivo por el cual se firma este segundo Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad de grupo (II Plan de Igualdad Grupo Cementos Portland Valderrivas) se ha negociado en cumplimiento del art. 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y disposiciones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad por la Comisión Negociadora integrada por empresa y las organizaciones sindicales anteriormente citadas

Como primera fase del proceso de negociación, la Comisión negociadora ha acordado el Diagnóstico de Situación en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de dicha Ley Orgánica y artículo 7 del RD 901/2020. Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de las plantillas, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad. El presente

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

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

1.- PARTES FIRMANTES

Suscriben y firman el II Plan de Igualdad de Grupo Cementos Portland Valderrivas, las siguientes partes constituidas como Comisión Mixta Negociadora:

- **Por la Empresa:**

Ramón Calabia del Campo
Susana Mínguez Martín
Raúl Carrillo Martínez

- **Por la Parte Social:**

- **Por Comisiones Obreras del Hábitat (CC.OO. HÁBITAT):**

Eva Borbalán García
Carlos Vallejo Ramírez.
Pilar Arigita Alonso.
Pilar Expósito Cortés, como asesora.
Ildefonso Lucas Blanco, como asesor.

- **Por Unión General de Trabajadores. Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT FICA):**

Andrés Cebrián Godínez.
Juan José Piñero López
Antonio Urueña Sangrador
Cristina Roig Bravo, como asesora.
Dionisia Muñoz Morales, como asesora.

- **Por Unión Sindical Obrera Federación de Industria (USO Fed. Industria):**

José Ángel Baeza Lera
Nélida Macarro Blanco, como asesora.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL, ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

El presente Plan se extiende a toda la plantilla adscrita a cualquiera de los centros de trabajo de Cementos Portland Valderrivas S.A y Cementos Alfa S.A., que tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente al tipo de contrato de trabajo, puesto o categoría profesional

En caso de que el presente Plan requiera adaptación a exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de firma de este, previa negociación con la representación legal de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo se procederá a dicha adaptación, con la que, en ningún caso, se empeorará lo contenido en el presente Plan de Igualdad.

De igual forma se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considera necesario. Comunicando dichas acciones especiales a la comisión de seguimiento del Plan.

Vigencia

El presente plan entrará en vigor a partir de su firma, y se configura como un conjunto de medidas con una inclinación dinámica y con carácter temporal de 4 años desde la fecha de la firma.

Las partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo plan 6 meses antes de la finalización del anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la comisión de seguimiento se podrán modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y con el acuerdo previo correspondiente, siempre que vayan enfocadas a conseguir los objetivos establecidos en el plan.

A la finalización de la vigencia se elaborará un informe de cumplimiento del Plan.

Para este II Plan de Igualdad se establecen las siguientes áreas de actuación o **estructura**:

- ~ Selección y Contratación
- ~ Clasificación Profesional
- ~ Formación
- ~ Promoción Profesional
- ~ Condiciones de trabajo.
- ~ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- ~ Infrarrepresentación femenina
- ~ Auditoría Salarial entre mujeres y hombres.
- ~ Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- ~ Violencia de Género
- ~ Salud laboral y prevención de riesgos
- ~ Comunicación y Sensibilización.
- ~ Medios humanos y materiales para el cumplimiento del Plan de Igualdad.
- ~ Calendario de actuaciones
- ~ Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

3. INFORMES DE DIAGNÓSTICOS DE SITUACIÓN DE CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A y DE CEMENTOS ALFA, S.A

Como paso previo, de cara a la definición de objetivos y áreas de mejora, se han realizado, en el seno de la Comisión Negociadora, los Diagnósticos de Situación correspondientes a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Plan, Cementos Portland Valderrivas, S.A, así como de Cementos Alfa, S.A, todo ello conforme a lo indicado en el R.D. 901/2020.

En los diagnósticos citados se recogen los siguientes aspectos:

- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
- Procesos de selección y contratación
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial
- Auditoría salarial y retribuciones
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de Género
- Prevención de riesgos y salud laborales
- Comunicación y lenguaje no sexista

El citado diagnóstico permite conocer la situación real de Cementos Portland Valderrivas, S.A y Cementos Alfa, S.A, así como la de sus plantillas, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las medidas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Se han constatado la existencia de características comunes a las dos empresas que se integran en el presente Plan, así como particularidades que concurren con mayor o menor intensidad en las mismas. Por tanto, es requisito que el Plan dé respuesta a todas las necesidades comunes sin olvidar aquellas situaciones especiales que puedan concurrir.

A tal respecto cabe destacar aspectos tales como los que se relacionan a continuación:

1.- Estabilidad en el empleo: Ambas partes han constatado la existencia de estabilidad en el empleo, con plantillas experimentadas y elevada antigüedad. Dicha situación tiene reflejo en la edad media de la plantilla: a nivel Grupo el 74,1 % tiene más de 45 años.

- ∨ En el Diagnóstico de Situación de Cementos Portland consta que el 79,7% de su plantilla supera dicha edad,
- ∨ Y en los datos del Diagnóstico de Situación de Cementos Alfa consta que el 68,8% de la plantilla tiene más de 45 años.

Reflejo de lo anterior, es también la **antigüedad** promedio elevada, cifrada en 19,4 años de antigüedad media en las mujeres y de 21,8 años en los hombres a nivel Grupo.

- ∨ En Cementos Portland Valderrivas, la citada antigüedad es de 19,3 años y 21,8 años para las mujeres y hombres respectivamente,
- ∨ Y en Cementos Alfa, la antigüedad media para mujeres es de 20,4 años y 21,6 años en el caso de los hombres.

Ambas partes destacan que esto supone una fortaleza derivada del dialogo social constante, actualizado y constructivo que se traduce en los convenios colectivos que resultan de obligada aplicación y de vital importancia.

2.- Infrarrepresentación: La infrarrepresentación se constituye en un eje de actuación preferente dentro de este plan de igualdad. Los datos arrojan una presencia del 11,43% de mujeres a nivel Grupo.

Siendo el detallando por empresa:

- ∨ en Cementos Portland Valderrivas están ocupadas un 13,2% de mujeres
- ∨ mientras que las mujeres suponen un 9,3% de la plantilla de Cementos Alfa.

Con estos datos y con carácter general, existe infrarrepresentación femenina, la cual es aún más acusada, en determinados puestos y funciones, especialmente en los Grupos Profesionales 0, III, IV y V, el primero de los anteriores de corte directivo, y los siguientes grupos de perfil operario en funciones productivas y de mantenimiento.

- ∨ En Cementos Alfa en concreto, no hay mujeres en los grupos IV y V.
- ∨ y en Cementos Portland las mujeres representan tan sólo un 7,8% y un 1,9% respectivamente de dichos grupos.

3.- Formación: Se constata en los diagnósticos que existe la necesidad de mejorar la formación en lo que se refiere al conocimiento del Grupo de la formación curricular con la que ya contaban las personas trabajadoras antes de incorporarse a nuestras plantillas. Las acciones dirigidas a mejorar ese dato pueden facilitar los procesos de selección o cobertura de puestos futuros, así como la promoción futura, especialmente del sexo menos representado. En este apartado también queda reflejado la necesidad de formación y sensibilización en materia de igualdad, haciendo hincapié en puestos de mando, además de la necesidad de que la formación sea accesible para toda la plantilla.

4.- Conciliación: Se identifica la necesidad de fijar como un área de mejora la conciliación y corresponsabilidad, aún teniendo en cuenta las dificultades existentes por el sector, principalmente por su proceso productivo continuo durante 24h los 365 días, exceptuando paradas técnicas.

5.- Acoso laboral sexual o por razón de sexo: En este apartado consta que existe un marco de lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo; no obstante, se considera necesario seguir trabajando en esa línea de actuación con una mayor participación de la parte social, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

6.- Conclusiones de la auditoría retributiva

A) CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS

Se evidencia en los resultados de auditoría una diferencia porcentual en las retribuciones totales de un 3% a favor del hombre. Porcentaje que, en su mayor parte, se explica por la diferencia existente especialmente en los complementos de puesto de trabajo (un 86%) y complementos *ad personam* (un 45%). Asimismo, se destaca que el salario base muestra una diferencia de un 10% a favor de la mujer

Descendiendo a los distintos Grupos funcionales analizados se concluye que:

- No existe muestra representativa en el Grupo 0, 1 y 6.
- Por su parte, en el Grupo 2, 3, 4 las diferencias retributivas globales son de un 9%, 4% y 18%, a favor del hombre. Se destaca que en estos casos las mayores diferencias obedecen fundamentalmente a complementos salariales, con mayores diferencias en el caso de los complementos salariales. El concepto de salario base para los tres grupos citados, arrojan porcentajes a favor de la mujer.
- Por su parte, en el Grupo 5 la diferencia retributiva global es de un 34% en favor del hombre, existiendo únicamente diferencia a favor de la mujer en las percepciones extrasalarial. Respecto a los complementos salariales, las mayores diferencias se localizan en los complementos de puesto de trabajo (un 67%) y los complementos de desempeño (un 93%).

B) CEMENTOS ALFA:

Se evidencia en los resultados de auditoría una diferencia porcentual en las retribuciones totales de un 16% a favor de la mujer. Porcentaje que, en su mayor parte, se explica por la diferencia existente especialmente en el salario base, complementos de desempeño y retribución en especie.

Descendiendo a los distintos Grupos funcionales analizados se concluye que:

- Solo existe muestra representativa en el Grupo 3 en el que la retribución retributiva global muestra un porcentaje del 10% a favor del hombre. Atendiendo al desglose de conceptos retributivos, la mayor diferencia se encuentra en el complemento *ad personam* al percibirlo solo hombres.

Fruto del diagnóstico realizado, se han detectado como prioritarias áreas de mejora en los diferentes ejes o áreas de actuación que se contemplan en el plan.

Áreas de mejora, que se identifican a continuación:

- a) Facilitar la incorporación de mujeres e impulsar la contratación del género menos representado para corregir la infrarrepresentación femenina.
- b) Es necesario, ante la estabilidad laboral y la escasa rotación existente, adoptar alguna medida tendente a posibilitar una mayor empleabilidad o promoción futura de las

personas trabajadoras, incidiendo en la promoción femenina a puestos y tareas en los que exista infrarrepresentación.

- c) Se constata la necesidad de mejorar el conocimiento de la formación reglada o titulación de la que dispone la plantilla. Por ello, se considera necesario que en adelante se mejore la herramienta que dé a conocer la formación con la que cuentan las personas trabajadoras antes de incorporarse para facilitar los procesos de selección o cobertura de puestos internos, así como la promoción, especialmente del sexo menos representado.
- d) Sensibilizar y formar en materia de Igualdad, conciliación y corresponsabilidad a la plantilla.
- e) Acoso laboral sexual y por razón de sexo, facilitando mayor participación de la parte social.

4.- OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

De forma global, los objetivos generales pretenden abordar aquellos aspectos que, conforme al diagnóstico efectuado en las reuniones mantenidas hasta la fecha, puedan precisar de desarrollo para garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que integran la plantilla de GCPV. Dichos objetivos son los siguientes:

- ~ Aplicar el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- ~ Establecer mejoras en la distribución de géneros en todos los ámbitos de aplicación del Plan, principalmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
- ~ Impulsar y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de trabajo en Cementos Portland Valderrivas S.A y Cementos Alfa S.A.
- ~ Fomentar la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad y otros puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, en igualdad de condiciones a los hombres, contribuyendo a reducir desequilibrios.
- ~ Realizar acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- ~ Consolidar en la política de prevención de riesgos la perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicas tanto de la mujer como del hombre, así como las situaciones de maternidad y lactancia.

- ✓ Impulsar la lucha contra la violencia de género, apoyando la inserción y reforzando la protección de las trabajadoras víctimas de esta.
- ✓ Potenciar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del conjunto de la plantilla.
- ✓ Garantizar la no discriminación de las personas que se encuentren acogidas a medidas de conciliación.
- ✓ Prevenir, evitar y actuar en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- ✓ Divulgar una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización, desde su Dirección al resto de la plantilla.
- ✓ Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- ✓ Utilizar una comunicación inclusiva en todos los ámbitos de la empresa.

5.-AGENTE DE IGUALDAD

La Dirección de la Empresa, una vez firmado el plan y a instancias de la Comisión Negociadora, designará a una persona con formación en la materia, que se responsabilice de cómo está funcionando el Plan de Igualdad, y a la que los trabajadores a través de la parte social de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad puedan trasladar todas las cuestiones en materia de Igualdad.

FUNCIONES
Convocatoria de las reuniones de la Comisión de Igualdad, levantamiento del pertinente acta y conservación de su registro.
Presidencia y dirección de las reuniones de la Comisión de Igualdad, participando con voz, pero sin voto.
Enlace visible entre la Comisión de Igualdad y el conjunto de la empresa.
Participación en cualquier solicitud o reclamación en materia de igualdad que pudieran producirse. Garantizando la confidencialidad y la protección de la persona solicitante.
Asesoramiento a la Comisión de Igualdad.
Responsabilizarse de la implantación del Plan, coordinando a las diferentes áreas y/o departamentos de la empresa para la implementación y evaluación del Plan.

6.- ÁREAS DE ACTUACIÓN:

6.1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

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

Objetivo 2: Facilitar la incorporación del género infrarrepresentado en puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L.O 3/2007 y Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	INDICADORES	Responsable
1. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que deciden en el proceso de selección y contratación.	1. Número y porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas presentadas.	<p>-RRHH/ Selección de personal</p> <p>-Se informará en reuniones ordinarias a la Comisión de Seguimiento, y siempre en las reuniones anuales.</p>
2. Las ofertas de trabajo que se publiquen, indistintamente en el soporte que se haga, serán redactadas sin mencionar un género específico.	2. Número de bajas (desagregada por sexos) y causa de las mismas.	
3. Los procesos de selección serán idénticos, sin que exista distinción entre procesos dirigidos a hombres o mujeres. Salvo en aquellos casos de infrarrepresentación femenina, que tendrán prioridad en igualdad de condiciones.	3. Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla (grupos de edad, tipo de contrato, grupo profesional y nivel de estudios).	
4. Establecer directrices para que las preguntas a realizar en las entrevistas sean exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo, eliminando del proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.	4. Número y porcentaje de contrataciones por sexo, puesto, grupo y titulación.	
5. Unificación de criterios de selección basados en principios no discriminatorios. Se reflejará expresamente por parte de la empresa el rechazo, en todo el procedimiento de acceso, desde que se inicia el proceso de selección hasta que el candidato o candidata se incorpora al puesto, de cualquier comportamiento que contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal por parte de cualquier empleado/a de la plantilla.		
6. Adecuación de las instalaciones para la contratación del sexo menos representado.		
7. Priorizar la incorporación de la mujer en los puestos donde sea el sexo menos representado realizando acciones que contribuyan a tal fin.		
8. Realizar las ofertas de empleo usando un lenguaje no sexista, incluyendo a ser posible imágenes, diseños o fotografías con los que las mujeres se puedan sentir identificadas, de modo que dichas ofertas inviten a las mujeres a participar en los procesos de selección en aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.		
9. Incrementar un 30% la presencia de mujeres sobre su número actual, en aquellos puestos en los que esté infrarrepresentada, durante la vigencia del plan.		
10. Establecer colaboraciones con organismos de formación y bolsas de empleo locales para captar mujeres para su contratación en puestos masculinizados		
11. Revisar y analizar los procesos de selección dónde no se haya presentado ninguna persona del género infrarrepresentado.		

6.2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Dice el art. 22.3 del Estatuto de los Trabajadores *“La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1”* (28.1 igualdad de remuneración por razón de sexo).

La clasificación profesional debe ser la adecuada a sus funciones reales y a las circunstancias concretas de la prestación de servicios, con la finalidad de erradicar cualquier tipo de discriminación al respecto.

Es por lo que este Plan de Igualdad contendrá medidas que impulsen una correcta adecuación de la categoría y/o grupo profesional de todas sus trabajadoras y trabajadores.

Esta clasificación profesional se realizará siguiendo las directrices que se establece en el reglamento de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su capítulo segundo “principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor”, así como el RD 902/2020 de 13 octubre

Objetivo: tener un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por sexo y la transparencia del sistema de clasificación de toda la plantilla (incluido personal de Dirección).

MEDIDAS	INDICADORES	Responsable y PLAZO
1. Revisar las descripciones de los puestos de trabajo, utilizando términos neutros dentro del correcto uso del lenguaje, en la designación de puestos dentro de la clasificación profesional, respetando la gramática y sin recurrir a términos inexistentes.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	RRHH / Anualmente se informará a la Comisión de Seguimiento.
2. Realización de la clasificación profesional, en niveles jerárquicos y grupos profesionales y comprobar que los criterios aplicados no resulten discriminatorios por edad, sexo, antigüedad, etc.	Análisis a petición de la Comisión de Seguimiento, de puestos de trabajo para analizar su adaptación a los criterios, descripciones y funciones establecidas	
3. Realizar una valoración de puestos de trabajo que sea objetiva y que mida la importancia relativa de un puesto dentro del sistema de trabajo. Si tras la valoración se detectase alguna situación que no responda a dichos criterios de objetividad, se corregirá.	Numero de correcciones realizadas sobre clasificación profesional de puestos y resumen de las correcciones	
4. Corregir las situaciones en las que se detecte que mayoritariamente son mujeres las que realizan trabajos de igual valor, pero con una menor valoración.	Adoptar un sistema de clasificación profesional sin sesgo de género, implementándolo en todos los ámbitos de la empresa	
5. Conocer e informar a la Comisión de Seguimiento de las funciones asignadas a los puestos de trabajo, así como los criterios para su clasificación en subgrupos profesionales por nivel jerárquico y grupos profesionales, de forma que el sistema de clasificación profesional garantice la no discriminación por sexo.		

6.3.-FORMACIÓN

En esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas y/o informativas, la equiparación de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se implicará en la consecución de estos objetivos a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, y especialmente en el área de formación.

Objetivo 1: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades a través de acciones formativas y de sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres, fomentando el conocimiento de la perspectiva de género en toda la Compañía.

Objetivo 2: A través de la formación, lograr una mayor presencia de mujeres en aquellos puestos donde esté infrarrepresentada.

MEDIDAS	INDICADORES	Responsable y PLAZO
1. Realizar cursos de obligado cumplimiento para toda la plantilla en materia de Igualdad de trato y oportunidades, y de estereotipos de Género.	Número de participantes en acciones formativas desagregado por sexo, categoría, puestos, materias impartidas, centros, jornadas y horas destinadas a la formación, por cada acción formativa, incluidos el personal de puestos Directivos.	<p>RRHH/ Formación</p> <p>Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en cada reunión, haciendo balance anualmente.</p> <p>RRHH/ Formación</p> <p>Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en cada reunión, haciendo balance anualmente.</p>
2. Realizar cursos y jornadas de sensibilización sobre igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades. Dirigido en primer lugar al equipo directivo y mandos intermedios, y al menos a un representante de la RLT de cada centro de trabajo. Y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa. Siendo materia de formación también para las nuevas incorporaciones.	Elaborar un registro cuantitativo, desagregado por sexo sobre la formación académica del conjunto de la plantilla.	
3. Formación específica en materia de Igualdad a la RLT	Número de personas convocadas y número de asistentes, desagregado por sexo, tipo de actividad en acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de oportunidades.	
4. Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres y estereotipos de género en el reparto de responsabilidades dirigidas a las nuevas incorporaciones	Número y tipo de acciones de formación para la promoción impartidas.	
5. Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de recursos humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción, retribución, comunicación e información de trabajadores y trabajadoras	Número y porcentaje de trabajadora y trabajadores participantes en acciones formativas para la promoción.	
6. Promover acciones formativas en habilidades directivas para los colectivos que cuenten con capacidad de desarrollo en dicha competencia, así como aquellos colectivos que gestionen equipos de trabajo, asegurando la presencia del sexo infrarrepresentado		
7. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a actividades formativas no vinculadas directamente con su puesto. Siempre y cuando cumplan los requisitos básicos requeridos para el mismo, con la finalidad de contribuir a equilibrar la presencia en categorías tradicionalmente feminizadas o masculinizadas culturalmente, o bien, infrarrepresentadas desde un punto de vista estadístico.		<p>RRHH/ Formación</p> <p>Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en cada reunión, haciendo balance anualmente.</p>
8. Revisar los criterios de acceso a la formación que aporte valor profesional, como incentivo al desarrollo y para asegurar que exista igualdad de trato y oportunidades.		
9. Establecer acciones o programas formativos específicos para trabajadoras, y así facilitar su posible promoción a puestos de responsabilidad y a funciones o niveles donde estén menos representadas.		
10. La formación presencial interna se realizará dentro del horario laboral. En cuanto a la formación en modalidad a distancia o semipresencial, también su realización será dentro de la jornada laboral.		
11. La Empresa dispone de una herramienta donde las trabajadoras y trabajadores puedan incorporar y registrar su formación académica a través del dpto. de RRHH.		
12. Difusión del plan de formación a toda la plantilla.		
13. Se impartirá formación específica para el desempeño del puesto y para su desarrollo profesional para aquellas personas que se reincorporen a su puesto de trabajo tras ausencia prolongada por ejercer derechos de conciliación.		

6.4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

Objetivo 1: Asegurar que los procesos de promoción se realicen bajo el principio de igualdad de trato y oportunidades sin discriminaciones.

Objetivo 2: Favorecer la promoción de las personas a los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo en las que se hallen infrarrepresentados, y la incorporación de trabajadoras a puestos de responsabilidad. Con el compromiso de aumentar un 25% la media actual de mujeres en puestos de responsabilidad.

MEDIDAS	INDICADORES	Responsable y PLAZO
1. Crear programas de identificación de talento interno que permitan disponer de una base de datos con mujeres y hombres cualificados, de toda la plantilla, con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, haciendo hincapié en el género menos representado, independientemente al Grupo Profesional al que pertenezca.		
2. Promover programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.	Estadística anual desagregada por género de las solicitudes que cumplan con el perfil profesional, de movilidad interna y porcentajes de las solicitudes aceptadas.	
3. Seguimiento de programas de sustitución en los puestos de responsabilidad y similares que la compañía ponga en marcha para promover la presencia de la mujer en estos puestos.	Numero de trabajadoras y trabajadores promocionados total y los acogidos a medidas de conciliación.	
4. Asegurar la participación de trabajadores y trabajadoras en Formaciones de otras áreas de trabajo, que permita la promoción tanto horizontal como vertical.	Información de las promociones realizadas indicando puesto de origen y de destino, desagregadas por sexo.	
5. Prioridad en la búsqueda de perfiles de mujeres para las vacantes entre el personal de la compañía. Informando, formando y motivando a mujeres para que participen en procesos o programas de formación que realice la empresa y que favorezcan el desarrollo profesional de las mismas.	Información de las candidaturas presentadas y motivación de las candidaturas femeninas no aceptadas mediante informe que justifique las razones.	RRHH / Informando a la Comisión de Seguimiento del Plan, al menos anualmente.
6. Promover el conocimiento en la plantilla de los puestos a cubrir, entre todos los centros de trabajo (papel, intranet, correo electrónico, tabloneros de anuncios, etc.) de modo que se facilite la posibilidad de promoción y la participación del sexo menos representado en el puesto.	Análisis estadístico de las vacantes con relación con el protocolo establecido.	
7. Priorizar, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto, la promoción del género menos representado en las vacantes a cubrir.	Desglose de personas promocionadas para conocer si proceden de formación para la promoción, con el objetivo de analizar si las acciones formativas relacionadas con la promoción surten efecto.	
8. Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal y familiar no sean un impedimento para la promoción profesional.	Número de trabajadoras y trabajadores que se reincorporan tras ausencias prolongadas motivadas por el ejercicio de derechos de conciliación; y número de aquellas y aquellos que reciban formación específica por precisarlo para actualizarse.	
9. Transparencia y comunicación en los procesos de promoción interna y externa desde su inicio, elaborando un protocolo de información sobre vacantes, competencias y requisitos adecuados al puesto, es decir, los criterios objetivos utilizados en los procesos de promoción.		
10. Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la compañía.		

6.5.-CONDICIONES DE TRABAJO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) establece en su artículo 5: "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las **condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido**, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas".

Objetivo: Realizar acciones que contribuyan a eliminar cualquier diferenciación en base al género en la Empresa, por el que se asignan a mujeres determinados empleos o funciones específicas con menor remuneración u oportunidad de ascenso.

MEDIDAS	INDICADORES	Responsable y PLAZO
1. Promover la búsqueda de perfiles dentro de la compañía para ocupar puestos dónde existe una mayor proporción de personal de género masculino	Informe anual de valoración de puestos de trabajo conforme a criterios objetivos, sin discriminación alguna por razón de sexo.	RRHH/ Revisión Anual
2. Realizar un seguimiento y análisis anual de las condiciones laborales, tipo de contrato, jornada, horas de trabajo y turnos entre las mujeres y hombres, dentro de cada uno de los grupos o categorías profesionales.	Información anual sobre el tipo de contratación, jornada y turnos de las incorporaciones a la plantilla, desagregado por sexo y grupo profesional y/o categoría profesional.	
3. Crear una guía en la que se incluyan todos los procedimientos cuya finalidad esté dirigida a la mejora de las condiciones de trabajo, con mención especial en referencia a este Plan, a aquellos que se ocupen de la igualdad y no discriminación.	Informe anual de los perfiles buscados para movilidad interna, con el nº de trabajadoras y trabajadores que se han presentado, anotando las aceptaciones al puesto de trabajo y aquellas candidaturas que no fueron finalmente seleccionadas.	
4. Realizar un cuestionario voluntario de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo y por departamentos.	Informe anual acerca del resultado de las entrevistas de salidas voluntarias, garantizando siempre la confidencialidad y anonimato	
5. Se realizarán las reuniones de trabajo preferentemente dentro del horario laboral, teniendo en cuenta el horario de las personas que con medidas de conciliación en vigor a la hora de convocarlas.		

6.6.-EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

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 mujeres y hombres.

Objetivo1: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos influya además de manera positiva en el ámbito profesional.

Objetivo 2: Mejorar las medidas de conciliación para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, facilitando la corresponsabilidad.

MEDIDAS	INDICADORES	Responsable y PLAZO
1. Se informará al colectivo masculino sobre sus derechos, la utilización del permiso de paternidad y del resto de medidas de conciliación	Seguimiento anual del número de solicitudes desagregado por sexo tanto aprobadas como denegadas, incluyendo la razón de la denegación en su caso,	

<p>2. Elaboración de un folleto informativo que recoja las medidas de conciliación y corresponsabilidad, la empresa asegurará la difusión efectiva de esta información.</p>	<p>registros para comprobar la utilización de las diferentes medidas de conciliación para cuidado familia.</p>	
<p>3. El departamento de RRHH vigilará que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales, económicas y psicosociales. Reportando dicha información a la comisión de seguimiento.</p>		<p>Comisión de Seguimiento del Plan</p>
<p>4. Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador acreditados documentalente, tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos legalmente documentados y revisados anualmente. La misma medida será de aplicación para familiares de primer grado con una enfermedad grave que requiera el permanente cuidado de un tercero, en cualquier caso, acreditado legalmente.</p>	<p>Seguimiento anual de registros para comprobar la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la Empresa y así obtener una imagen que verifique la evolución y tendencia en el reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.</p>	<p>Revisión Anual</p>
<p>5. Se garantiza un permiso retribuido de cinco días laborales para las gestiones previas a las adopciones internacionales.</p>		
<p>6. La acumulación del permiso de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 15 días laborales conforme al calendario laboral de la persona trabajadora.</p>		
<p>7. En las solicitudes de medidas de conciliación, durante la tramitación, será un grupo de trabajo reducido compuesto por RLT Local del centro (o el designado por la Comisión de Seguimiento de no existir RLT local) dónde se genere la solicitud de medida de conciliación, junto con un miembro de la Comisión de Seguimiento y el Agente de Igualdad, quienes las conocerán de primera mano en un plazo máximo de 5 días hábiles. Dicho grupo realizará el seguimiento oportuno mientras se produce el estudio y respuesta por parte de la Empresa. Sin perjuicio de la información que con posterioridad se traslade a la Comisión de Seguimiento del Plan en sus reuniones ordinarias.</p>	<p>Difusión de la guía (folleto informativo) de forma periódica en cada una de las actualizaciones realizadas.</p>	
<p>8. Las personas trabajadoras podrán ausentarse de su puesto de trabajo de manera retribuida, justificado documentalente y por el tiempo indispensable: a) para acompañar a servicios médicos de urgencia a familiares de primer grado de consanguinidad y cónyuge; b) para acompañar a consulta médica a descendientes menores o familiares dependientes de primer grado de consanguinidad preavisando con 48 horas de antelación salvo imposibilidad manifiesta.</p>	<p>Seguimiento anual del número de solicitudes desagregado por sexo tanto aprobadas como denegadas, incluyendo la razón de la denegación en su caso, registros para comprobar la utilización de las diferentes medidas de conciliación para cuidado familia.</p>	<p>Comisión de Seguimiento del Plan</p>
<p>9. En caso de hospitalización por enfermedad grave se estará a lo dispuesto al art. 37.3 b) del ET o del Convenio si mejora el permiso, pudiéndose elegir el disfrute de manera continua o alterna en función de las necesidades del trabajador.</p>		
<p>10. Permiso retribuido por tiempo indispensable para el tratamiento de técnicas de reproducción asistida. Además, se concederá un permiso retribuido al 50% para atender a las clases de preparación al parto, debidamente acreditadas, desarrolladas en su último trimestre de embarazo.</p>		
<p>11. Permiso no retribuido por fallecimiento de hijos/as, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida no superior a 1 mes a partir de la fecha del hecho causante.</p>		
<p>12. Preferencia para cambio de puesto o centro de trabajo en caso de vacante para aquellas personas que, cumpliendo con los criterios formativos, profesionales y funcionales para el puesto, además consiga mejorar su conciliación familiar,</p>	<p>Seguimiento anual de registros para comprobar la utilización de las diferentes medidas de conciliación para obtener una imagen que verifique la evolución y</p>	<p>Revisión Anual</p>

acreditando la tutela hasta 1er grado de consanguinidad de padres y/o menores de edad.	tendencia en el reparto de responsabilidades.	
--	---	--

6.7.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, formación, promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Objetivo 2: Fomentar la incorporación y promoción profesional en la Empresa hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando, siempre que puedan llevarse a cabo en base a criterios: objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Objetivo 3: Lograr una mayor presencia de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde no tengan presencia o estén infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	Responsable y PLAZO
1. Informar a toda la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles en tabloneros, intranet, etc., y garantizar el acceso a los procesos, incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de habilidades, conocimientos y competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.		
2. Seguimiento y análisis anual de las incorporaciones y promociones efectuadas en la Empresa en puestos donde la mujer está infrarrepresentada, desagregado por sexo.		
3. Garantizar la participación de un porcentaje de mujeres al menos igual a su presencia en cada uno de los puestos de la empresa en los programas de desarrollo de carrera profesional, de aquellos puestos en los que la mujer este infrarrepresentada.	Información anual del número de publicaciones de vacantes efectuadas en la Intranet RRHH.	
4. Facilitar la búsqueda de perfiles dentro de la compañía para ocupar puestos donde existe una mayor masculinización, garantizando el acceso de mujeres a cursos específicos del sector para incorporar a mujeres en aquellos puestos donde estén infrarrepresentadas.	Actuaciones realizadas para incrementar la presencia de mujeres en los puestos que se encuentran infrarrepresentadas y número de candidaturas presentadas.	RRHH/
5. Crear programas que permitan a las mujeres de la compañía realizar trabajos que actualmente están masculinizados.	Número de participantes desagregado por sexo de los programas formativos para incorporar mujeres en aquellos puestos donde estén infrarrepresentadas.	Revisión Anual
6. Potenciar la presencia de las mujeres en las candidaturas de los puestos donde se encuentran infrarrepresentadas, tanto en puestos de nueva incorporación, como en los procesos de promoción profesional.	Comparativa anual de la distribución de la plantilla por niveles funcionales grupos profesionales desagregada por sexo en aquellos niveles donde la mujer este infrarrepresentada.	
7. Potenciar que al menos exista una mujer en la terna final de las candidaturas siempre que cumplan los requisitos requeridos para el puesto. En caso de que no fuera posible, se informará de las barreras encontradas para la participación de las mujeres en los procesos de selección o promoción realizados.		
8. En las posiciones a cubrir donde la mujer esté infrarrepresentada, cuando no se opte por la contratación o promoción de la candidatura femenina, se indicará las razones que lo han motivado.		
9. Priorizar la candidatura de la mujer en aquellas vacantes a cubrir por promoción profesional interna y en igualdad de condiciones y donde la mujer se halle infrarrepresentada, siempre que cumplan el perfil requerido para el puesto.		

6.8.-RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

La retribución salarial en el sector cementero y en Cementos Portland Valderrivas en particular está regulada mediante tablas salariales de convenio, sin distinción de sexo. Siendo las retribuciones variables las que abonan las horas de disponibilidad del trabajador/a: turnicidad, noches, sábados, festivos, y todos aquellos conceptos salariales inherentes a esta tipología de días trabajados, que, de igual manera, son abonados en igualdad tanto a mujeres como hombres que los desarrollen.

Objetivo: detectar la existencia de posibles diferencias retributivas, analizando los datos y proponiendo medidas en aquellos casos en los que las citadas diferencias no estuvieran debidamente justificadas.

MEDIDAS	INDICADORES	Responsable y PLAZO
1. Realizar la auditoría salarial para analizar los datos y diferencias retributivas anuales, según el sistema de clasificación establecido por la empresa a tal efecto, indicando si las mismas son objetivamente justificables o no, con el fin de facilitar un control antidiscriminatorio y garantizar que el establecimiento de la retribución es acorde con la responsabilidad del puesto, conforme a criterios objetivos y con independencia del género.	La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de los datos retributivos, según normativa, diferenciando por sexo y nivel funcional.	RRHH/
2. En caso de que se detecten diferencias sustanciales, objetivamente no justificables, la empresa informará de las mismas a la Comisión de Seguimiento, con el fin de que dichas diferencias sean analizadas por un grupo de trabajo reducido con un representante local de la RLT del centro de trabajo, el Agente de Igualdad y un miembro de la Comisión de Seguimiento. De dicho grupo reducido, que extraerá las conclusiones oportunas y en base a éstas, siempre que no deriven de criterios de adecuación, totalidad y objetividad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, la empresa se compromete a activar medidas correctoras.	Informar anualmente sobre las diferencias retributivas y el carácter objetivamente justificable o no de las mismas, desagregado por sexo y nivel funcional. Informar anualmente de los casos a los que se refiere la medida segunda, así como de las medidas adoptadas al respecto.	Anualmente

Sobre la metodología de la Auditoría Salarial:

En cuanto a la auditoría retributiva, el sistema analítico de valoración de puestos utilizado es el sistema estándar IPE (International Position Evaluation).

La configuración de los niveles funcionales responde al mismo, en base a la contribución esperada, a la estrategia y a la producción y teniendo en cuenta los factores que se recogen a continuación:

- (i) impacto: la naturaleza y el alcance de influencia que tiene el nivel en su área de responsabilidad en relación con la creación de valor a la Empresa,
- (ii) comunicación: las habilidades comunicativas y más frecuentemente requeridas por el nivel dentro y fuera de la organización,
- (iii) innovación: requerimientos para identificar y realizar mejoras en los procedimientos y servicios a desarrollar, conocimiento: naturaleza del conocimiento requerido en el nivel funcional incluido el contexto geográfico para cumplir con los objetivos y
- (iv) riesgo: el tipo de riesgo que se puede sufrir y el nivel de exposición al mismo.

Todo ello sin perjuicio ni afectación a los sistemas de clasificación profesional establecidos en la negociación colectiva, que en todo caso resulta determinante.

6.9.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO

Con el fin de prevenir el acoso, sexual o por razón de sexo, se establecerán y difundirán, en el ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad, las siguientes medidas de prevención específicas acordadas en el presente plan

Dar difusión al “Protocolo para la prevención y erradicación del acoso sexual o por razón de sexo” del Grupo FCC y a las medidas complementarias del presente plan.

MEDIDAS	INDICADORES	Responsable y PLAZO
<p>1. Se proporcionará unas condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En este sentido, le será de aplicación el Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso existente en el Grupo FCC, procedimiento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.</p> <p>2. Realización de campañas de comunicación y formación para la prevención y erradicación del acoso, con alcance para toda la plantilla, en la que se incluya de manera detallada todos los procedimientos disponibles.</p> <p>3. Fomento de la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.</p> <p>4. En caso de denuncia, garantizar la máxima rapidez, confidencialidad y eficacia, que vele fundamentalmente por la intimidad de la víctima.</p> <p>5. Facilitar a cualquier persona el acceso al procedimiento para la Prevención y Erradicación del Acoso en el ámbito de la empresa, posibilitando así la denuncia e investigación de los hechos. Activando así la protección a las víctimas y garantizando sus derechos.</p> <p>6. Creación de un Equipo de atención al acoso sexual y por razón de sexo:</p> <p>6.1. Dada la especificidad de este tipo de acoso, así como la necesidad de garantizar la confidencialidad y sigilo, dentro de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se creará una Comisión Reducida denominada “Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo” que estará compuesto por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de género (a las cuales se les formará previamente, en caso de contar con dicha formación)</p> <p>6.2. Dicho “Equipo de atención al acoso sexual o por razón de sexo” será paritario, y estará integrado por dos personas por parte de cada representación (parte social y parte empresarial).</p>	<p>Número de campañas informativas e información de estas.</p> <p>Número de horas impartidas en formación y número de personas que han recibido esta formación.</p> <p>Número de denuncias presentadas, de denuncias tramitadas, resultado de las mismas y medidas sancionadoras, preventivas o correctoras adoptadas (incluidas, en su caso las medidas cautelares)</p> <p>Información sobre la atención posterior a las víctimas</p>	<p>RRHH/ Se informará anualmente como mínimo a la Comisión de Seguimiento</p>

<p>6.3. Dichas personas serán propuestas por cada una de las partes y designadas de común acuerdo entre éstas, y se comprometerán expresamente a guardar el máximo sigilo y confidencialidad. En todo caso la información que se facilite lo será de forma anonimizada y se referirá al número que se asigne a cada expediente a fin de salvaguardar la confidencialidad y la intimidad de las personas implicadas.</p> <p>6.4 El citado Equipo de Atención tendrá las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Recibir información, de la incoación de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, informando de la localidad y Zona de la Empresa en la que se haya producido la denuncia. Igualmente se informará acerca de si el expediente incoado lo ha sido en virtud de denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo. b. Recibir la información con respecto a las medidas cautelares que hayan sido aplicadas. c. Ser informado, dentro de los quince días siguientes a la finalización del expediente del resultado de la investigación, así como de las medidas propuestas. d. Se informará de las medidas adoptadas, así como de la evolución posterior de dicho proceso cuando realmente se constate la existencia de acoso sexual o por razón de sexo. <p>7. La empresa facilitará formación específica a los integrantes del Equipo de atención al acoso sexual y/o por razón de sexo y a la Comisión de Seguimiento, en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo., así como una formación básica a todas las personas que tengan personal a su cargo y a los representantes sindicales.</p> <p>8. La empresa facilitará formación en sensibilización sobre acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.</p> <p>9. Incluir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Manual de Acogida que se facilita a todo el personal de nuevo ingreso en la organización.</p> <p>10. Se habilitarán espacios, a través de la intranet corporativa, tablones o cualquier otro medio del que disponga la empresa, destinado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres con información relativa al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>11. Desde el departamento de Recursos Humanos, se facilitará a las víctimas información respecto a los derechos y garantías que tiene reconocidos, tanto en la ley como en el presente Plan de Igualdad. Se le informará respecto al acceso a los servicios sociales o servicios de apoyo psicosocial para su recuperación. Asimismo, se informará a las víctimas de la posibilidad que tienen de dirigirse a la representación legal de los trabajadores para recabar su apoyo o asesoramiento al respecto.</p> <p>12. Facilitar asesoramiento y apoyo a las víctimas por parte del departamento jurídico de la empresa y/o de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y/o de los servicios públicos disponibles.</p> <p>13. Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.</p>	<p><i>(mismas que pág anterior)</i></p> <p>Número de campañas informativas e información de estas.</p> <p>Número de horas impartidas en formación y número de personas que han recibido esta formación.</p> <p>Número de denuncias presentadas, de denuncias tramitadas, resultado de las mismas y medidas sancionadoras, preventivas o correctoras adoptadas (incluidas, en su caso las medidas cautelares)</p> <p>Información sobre la atención posterior a las víctimas</p>	<p>RRHH/ Se informará anualmente como mínimo a la Comisión de Seguimiento</p>
--	--	---

6.10.-COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Objetivo 1: Generar un ambiente de trabajo en el que sean protagonistas la diversidad y el respeto entre las personas trabajadoras, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, con la comunicación como herramienta que favorezca este fin, dentro de un correcto y normativo uso del lenguaje.

Objetivo 2: Aplicar el lenguaje inclusivo en la documentación interna y externa de la empresa en todos sus procedimientos siempre dentro de un uso normativo del lenguaje.

MEDIDAS	INDICADORES	Responsable y PLAZO
1. Recoger sugerencias sobre Igualdad de Oportunidades y Conciliación: vía intranet, en formato digital, vía mail a través de RRHH, o bien, vía papel en los buzones de sugerencias en los centros de trabajo o cualquier otro formato comunicativo cuyo alcance sea del 100% de la plantilla.	Informe anual a la Comisión de Seguimiento del número de sugerencias recibidas y las Campañas de difusión.	RRHH/ Comunicación
2. Elaboración de una guía de uso práctica de lenguaje inclusivo, la cual será objeto de la formación en igualdad que se imparta en el Grupo.	Informe anual a la Comisión de Seguimiento de las detecciones y modificaciones realizadas en cuanto a correcciones en procedimientos internos y externos de lenguaje e imágenes.	Revisión Anual
3. Revisión de las imágenes corporativas de la comunicación interna y externa para evitar sesgos.		

6.11.-SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Objetivo 1: Incluir la perspectiva de género en todas las acciones llevadas a cabo desde PRL.

Objetivo 2: Se fomentará la prevención de la salud y la implantación de herramientas o iniciativas adaptadas a las necesidades concretas de cada género.

MEDIDAS	INDICADORES	Responsable y PLAZO
1.Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de trabajadoras y trabajadores	Informe anual de siniestralidad desagregado por sexo	
2.Realizar un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Informe anual a la Comisión de Seguimiento del número de adaptaciones de puesto de trabajo resultado de adaptaciones por embarazo y/o lactancia.	RRHH/ Dir. Seg. y Salud/ Formación
3.Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.		Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en cada reunión, haciendo balance anualmente.
4.Evaluar los puestos de trabajo para conocer si existe un riesgo para el embarazo y la lactancia, en caso de existir, establecer protocolo de actuación en caso de embarazo de alguna trabajadora que ocupe dicho puesto	Canal de difusión, número de personas informadas, revisiones que se realicen	
5.Se dispondrá de protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural que será distribuido a toda la plantilla, el cual será revisado periódicamente	Informe a la Comisión de Seguimiento de Igualdad de las reevaluaciones realizadas y campañas en las que se emplea la perspectiva de género	
6.Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar, realizar una reevaluación de los puestos de trabajo		

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

A los efectos de lo dispuesto en este capítulo, será necesario que la situación de violencia de género sea acreditada mediante sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, orden de protección, o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse, las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración pública competente, así como cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género y/o violencia vicaria.

OBJETIVO 1: Será objetivo de este Plan propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las víctimas de violencia de género.

OBJETIVO 2: sensibilizar al personal de GCPV contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

MEDIDAS	INDICADORES	Responsable y PLAZO
<p>1. Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las víctimas de violencia de género con la Empresa, para poder poner en marcha las medidas necesarias, garantizando la confidencialidad en todo caso. Si una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, podrá dirigirse a la persona habilitada dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad, de prestarle apoyo, asesoramiento y colaboración, gestionando las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada. Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.</p> <p>2. Garantizar que cualquier trabajadora 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 LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre de 2004. Entre estos derechos se incluyen y se mejoran:</p> <p>2.1 Derecho a reducción de jornada de hasta un 25% sin reducción proporcional de salario, durante un máximo de 18 meses desde la solicitud, pudiéndose ser estos fraccionables por meses completos.</p> <p>2.2 Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.</p> <p>2.3 Derecho preferente para el cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante doce meses.</p> <p>2.4 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 LGSS.</p> <p>2.5 Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la LGSS.</p>	<p>Campañas de sensibilización en materia de lucha contra la violencia de género.</p>	<p>RRHH</p> <p>Revisión Anual</p> <p>Comisión de Seguimiento</p>

7.-ACCIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

7.1.- Calendario de actuaciones

Con carácter general, las medidas del presente Plan de Igualdad comenzarán a implantarse según las acciones de seguimiento, indicadores, recursos, plazos indicados y desde la fecha de firma del documento, pudiendo en algunos casos haberse iniciado con carácter previo a la misma.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, las partes acuerdan la elaboración de un cronograma en el cual se establecerá el calendario temporal de actuaciones respecto a todas y cada una de las medidas acordadas en el presente plan. Además, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas, del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de evaluación del plan con carácter anual.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de estas en la organización.

En el cronograma se contendrán todas y cada una de las medidas vigentes, agrupadas por áreas de actuación con la misma sistemática y orden en el que aparecen en el Plan de Igualdad.

- ~ La mayoría de las medidas del cronograma son de ejecución continuada desde el inicio hasta el final del Plan, dejando marcado en el mismo las fechas de reporte a la Comisión de Seguimiento o de su finalización, así como su responsable.
- ~ Se dejan sombreadas en gris aquellas medidas que son de ejecución inmediata o continuada durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

De acuerdo con lo anterior, el **cronograma** sigue la siguiente estructura:



Selección y Contratación	RRHH / Selección	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T
		1. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que deciden en el proceso de selección y contratación.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2. Las ofertas de trabajo que se publiquen, indistintamente en el soporte que se haga, serán redactadas sin mencionar un género específico.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3. Los procesos de selección serán idénticos, sin que exista distinción entre procesos dirigidos a hombres o mujeres. Salvo en aquellos casos de infrarrepresentación femenina, que tendrán prioridad en igualdad de condiciones.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4. Establecer directrices para que las preguntas a realizar en las entrevistas sean exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo, eliminando del proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5. Unificación de criterios de selección basados en principios no discriminatorios. Se reflejará expresamente por parte de la empresa el rechazo, en todo el procedimiento de acceso, desde que se inicia el proceso de selección hasta que el candidato o candidata se incorpora al puesto, de cualquier comportamiento que contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal por parte de cualquier empleado/a de la plantilla.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6. Adecuación de las instalaciones para la contratación del sexo menos representado.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7. Priorizar la incorporación de la mujer en los puestos donde sea el sexo menos representado realizando acciones que contribuyan a tal fin.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8. Realizar las ofertas de empleo usando un lenguaje no sexista, incluyendo a ser posible imágenes, diseños o fotografías con los que las mujeres se puedan sentir identificadas, de modo que dichas ofertas inviten a las mujeres a participar en los procesos de selección en aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9. Incrementar un 30% la presencia de mujeres sobre su número actual, en aquellos puestos en los que esté infrarrepresentada, durante la vigencia del plan.															X
10. Establecer colaboraciones con organismos de formación y bolsas de empleo locales para captar mujeres para su contratación en puestos masculinizados	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11. Revisar y analizar los procesos de selección dónde no se haya presentado ninguna persona del género infrarrepresentado.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Clasificación Profesional	RESPONSABLE	2022		2023		2024		2025							
		3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T
1. Revisar las descripciones de los puestos de trabajo, utilizando términos neutros dentro del correcto uso del lenguaje, en la designación de puestos dentro de la clasificación profesional, respetando la gramática y sin recurrir a términos inexistentes.				X				X				X			
2. Realización de la clasificación profesional, en niveles jerárquicos y grupos profesionales y comprobar que los criterios aplicados no resulten discriminatorios por edad, sexo, antigüedad, etc.				X				X				X			
3. Realizar una valoración de puestos de trabajo que sea objetiva y que mida la importancia relativa de un puesto dentro del sistema de trabajo. Si tras la valoración se detectase alguna situación que no responda a dichos criterios de objetividad, se corregirá.				X				X				X			
4. Corregir las situaciones en las que se detecte que mayoritariamente son mujeres las que realizan trabajos de igual valor, pero con una menor valoración.				X				X				X			
5. Conocer e informar a la Comisión de Seguimiento de las funciones asignadas a los puestos de trabajo, así como los criterios para su clasificación en subgrupos profesionales por nivel jerárquico y grupos profesionales, de forma que el sistema de clasificación profesional garantice la no discriminación por sexo.				X				X				X			
Formación	RESPONSABLE	2022		2023		2024		2025							
		3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T
1. Realizar cursos de obligado cumplimiento para toda la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, y de estereotipos de Género.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2. Realizar cursos y jornadas de sensibilización sobre igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades. Dirigido en primer lugar al equipo directivo y mandos intermedios, y al menos a un representante de la RLT de cada centro de trabajo. Y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa. Siendo materia de formación también para las nuevas incorporaciones.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3. Formación específica en materia de igualdad a la RLT		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4. Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres y estereotipos de género en el reparto de responsabilidades dirigidas a las nuevas incorporaciones		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5. Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de recursos humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción, retribución, comunicación e información de trabajadores y trabajadoras		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6. Promover acciones formativas en habilidades directivas para los colectivos que cuenten con capacidad de desarrollo en dicha competencia, así como aquellos colectivos que gestionen equipos de trabajo, asegurando la presencia del sexo infrarrepresentado		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a actividades formativas no vinculadas directamente con su puesto. Siempre y cuando cumplan los requisitos básicos requeridos para el mismo, con la finalidad de contribuir a equilibrar la presencia en categorías tradicionalmente feminizadas o masculinizadas culturalmente, o bien, infrarrepresentadas desde un punto de vista estadístico.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8. Revisar los criterios de acceso a la formación que aporte valor profesional, como incentivo al desarrollo y para asegurar que exista igualdad de trato y oportunidades.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9. Establecer acciones o programas formativos específicos para trabajadoras, y así facilitar su posible promoción a puestos de responsabilidad y a funciones o niveles donde estén menos representadas.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10. La formación presencial interna se realizará dentro del horario laboral. En cuanto a la formación en modalidad a distancia o semipresencial, también su realización será dentro de la jornada laboral.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11. La Empresa dispone de una herramienta donde las trabajadoras y trabajadores puedan incorporar y registrar su formación académica a través del dpto. de RRHH.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12. Difusión del plan de formación a toda la plantilla.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13. Se impartirá formación específica para el desempeño del puesto y para su desarrollo profesional para aquellas personas que se reincorporen a su puesto de trabajo tras ausencia prolongada por ejercer derechos de conciliación.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



Promoción Profesional	RESPONSABLE	2022		2023		2024		2025					
		3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T		
1. Crear programas de identificación de talento interno que permitan disponer de una base de datos con mujeres y hombres cualificados, de toda la plantilla, con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, haciendo hincapié en el género menos representado, independientemente al Grupo Profesional al que pertenezca.	RRHH			X			X			X			
2. Promover programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.				X			X			X			
3. Seguimiento de programas de sustitución en los puestos de responsabilidad y similares que la compañía ponga en marcha para promover la presencia de la mujer en estos puestos.				X			X			X			
4. Asegurar la participación de trabajadores y trabajadoras en Formaciones de otras áreas de trabajo, que permita la promoción tanto horizontal como vertical.				X			X			X			
5. Prioridad en la búsqueda de perfiles de mujeres para las vacantes entre el personal de la compañía. Informando, formando y motivando a mujeres para que participen en procesos o programas de formación que realice la empresa y que favorezcan el desarrollo profesional de las mismas.				X			X			X			
6. Promover el conocimiento en la plantilla de los puestos a cubrir, entre todos los centros de trabajo (papel, intranet, correo electrónico, tabloneros de anuncios, etc.) de modo que se facilite la posibilidad de promoción y la participación del sexo menos representado en el puesto.				X			X			X			
7. Priorizar, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto, la promoción del género menos representado en las vacantes a cubrir.				X			X			X			
8. Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal y familiar no sean un impedimento para la promoción profesional.				X			X			X			
9. Transparencia y comunicación en los procesos de promoción interna y externa desde su inicio, elaborando un protocolo de información sobre vacantes, competencias y requisitos adecuados al puesto, es decir, los criterios objetivos utilizados en los procesos de promoción.				X			X			X			
10. Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la compañía.				X			X			X			
Condiciones de Trabajo	RESPONSABLE	2022		2023		2024		2025					
1. Promover la búsqueda de perfiles dentro de la compañía para ocupar puestos donde existe una mayor proporción de personal de género masculino.	RRHH			X			X			X			
2. Realizar un seguimiento y análisis anual de las condiciones laborales, tipo de contrato, jornada, horas de trabajo y turnos entre las mujeres y hombres, dentro de cada uno de los grupos o categorías profesionales.				X			X			X			
3. Crear una guía en la que se incluyan todos los procedimientos cuya finalidad esté dirigida a la mejora de las condiciones de trabajo, con mención especial en referencia a este Plan, a aquellos que se ocupen de la igualdad y no discriminación.				X			X			X			
4. Realizar un cuestionario voluntario de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo y por departamentos.				X			X			X			
5. Se realizarán las reuniones de trabajo preferentemente dentro del horario laboral, teniendo en cuenta el horario de las personas que con medidas de conciliación en vigor a la hora de convocarlas.				X			X			X			
Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral	RESPONSABLE	2022		2023		2024		2025					
1. Se informará al colectivo masculino sobre sus derechos, la utilización del permiso de paternidad y del resto de medidas de conciliación.	RRHH			X			X			X			
2. Elaboración de un folleto informativo que recoja las medidas de conciliación y corresponsabilidad, la empresa asegurará la difusión efectiva de esta información.				X			X			X			
3. El departamento de RRHH vigilará que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales, económicas y psicosociales. Reportando dicha información a la comisión de seguimiento.				X			X			X			
4. Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador acreditados documentalente, tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos legalmente documentados y revisados anualmente. La misma medida será de aplicación para familiares de primer grado con una enfermedad grave que requiera el permanente cuidado de un tercero, en cualquier caso, acreditado legalmente.				X			X			X			
5. Se garantiza un permiso retribuido de cinco días laborables para las gestiones previas a las adopciones internacionales.				X			X			X			
6. La acumulación del permiso de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 15 días laborables conforme al calendario laboral de la persona trabajadora.				X			X			X			
7. En las solicitudes de medidas de conciliación, durante la tramitación, será un grupo de trabajo reducido compuesto por RLT Local del centro (o el designado por la Comisión de Seguimiento de no existir RLT local) donde se genere la solicitud de medida de conciliación, junto con un miembro de la Comisión de Seguimiento y el Agente de Igualdad, quienes las conocerán de primera mano en un plazo máximo de 5 días hábiles. Dicho grupo realizará el seguimiento oportuno mientras se produce el estudio y respuesta por parte de la Empresa. Sin perjuicio de la información que con posterioridad se traslade a la Comisión de Seguimiento del Plan en sus reuniones ordinarias.				X			X			X			
8. Las personas trabajadoras podrán ausentarse de su puesto de trabajo de manera retribuida, justificado documentalente y por el tiempo indispensable: a) para acompañar a servicios médicos de urgencia a familiares de primer grado de consanguinidad y cónyuge; b) para acompañar a consulta médica a descendientes menores o familiares dependientes de primer grado de consanguinidad preavisando con 48 horas de antelación salvo imposibilidad manifiesta.				X			X			X			
9. En caso de hospitalización por enfermedad grave se estará a lo dispuesto al art. 37.3 b) del ET y del Convenio si mejora el permiso, pudiéndose elegir el disfrute de manera continua o alterna en función de las necesidades del trabajador.				X			X			X			
10. Permiso retribuido por tiempo indispensable para el tratamiento de técnicas de reproducción asistida. Además, se concederá un permiso retribuido al 50% para atender a las clases de preparación al parto, debidamente acreditadas, desarrolladas en su último trimestre de embarazo.				X			X			X			
11. Permiso no retribuido por fallecimiento de hijos/as, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida no superior a 1 mes a partir de la fecha del hecho causante.				X			X			X			
12. Preferencia para cambio de puesto o centro de trabajo en caso de vacante para aquellas personas que, cumpliendo con los criterios formativos, profesionales y funcionales para el puesto, además consiga mejorar su conciliación familiar, acreditando la tutela hasta 1er grado de consanguinidad de padres y/o menores de edad.				X			X			X			

Infrarrepresentación Femenina	RESPONSABLE	2022		2023				2024				2025			
		3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T
1. Informar a toda la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles en tablones, intranet, etc., y garantizar el acceso a los procesos, incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de habilidades, conocimientos y competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.	RRHH			X				X				X			
2. Seguimiento y análisis anual de las incorporaciones y promociones efectuadas en la Empresa en puestos donde la mujer está infrarrepresentada, desagregado por sexo.				X				X				X			
3. Garantizar la participación de un porcentaje de mujeres al menos igual a su presencia en cada uno de los puestos de la empresa en los programas de desarrollo de carrera profesional, de aquellos puestos en los que la mujer este infrarrepresentada.				X				X				X			
4. Facilitar la búsqueda de perfiles dentro de la compañía para ocupar puestos donde existe una mayor masculinización, garantizando el acceso de mujeres a cursos específicos del sector para incorporar a mujeres en aquellos puestos donde están infrarrepresentadas.				X				X				X			
5. Crear programas que permitan a las mujeres de la compañía realizar trabajos que actualmente están masculinizados.				X				X				X			
6. Potenciar la presencia de las mujeres en las candidaturas de los puestos donde se encuentran infrarrepresentadas, tanto en puestos de nueva incorporación, como en los procesos de promoción profesional.				X				X				X			
7. Potenciar que al menos exista una mujer en la terna final de las candidaturas siempre que cumplan los requisitos requeridos para el puesto. En caso de que no fuera posible, se informará de las barreras encontradas para la participación de las mujeres en los procesos de selección o promoción realizados.				X				X				X			
8. En las posiciones a cubrir donde la mujer esté infrarrepresentada, cuando no se opte por la contratación o promoción de la candidatura femenina, se indicará las razones que lo han motivado.				X				X				X			
9. Priorizar la candidatura de la mujer en aquellas vacantes a cubrir por promoción profesional interna y en igualdad de condiciones y donde la mujer se halle infrarrepresentada, siempre que cumplan el perfil requerido para el puesto.				X				X				X			
Retribución y Auditoría Salarial	RESPONSABLE	2022		2023				2024				2025			
		3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T
1. Realizar la auditoría salarial para analizar los datos y diferencias retributivas anuales, según el sistema de clasificación establecido por la empresa a tal efecto, indicando si las mismas son objetivamente justificables o no, con el fin de facilitar un control antidiscriminatorio y garantizar que el establecimiento de la retribución es acorde con la responsabilidad del puesto, conforme a criterios objetivos y con independencia del género.	RRHH			X				X				X			
2. En caso de que se detecten diferencias sustanciales, objetivamente no justificables, la empresa informará de las mismas a la Comisión de Seguimiento, con el fin de que dichas diferencias sean analizadas por un grupo de trabajo reducido con un representante local de la RL T del centro de trabajo, el Agente de Igualdad y un miembro de la Comisión de Seguimiento. De dicho grupo reducido, que extraerá las conclusiones oportunas y en base a éstas, siempre que no deriven de criterios de adecuación, totalidad y objetividad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, la empresa se compromete a activar medidas correctoras.				X				X				X			

PRL del ACOSO Sexual y por razón de Sexo	RESPONSABLE	2022		2023		2024		2025								
		3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T					
1. Se proporcionará unas condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En este sentido, le será de aplicación el Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso existente en el Grupo FCC, procedimiento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.	RRHH			X				X								
2. Realización de campañas de comunicación y formación para la prevención y erradicación del acoso, con alcance para toda la plantilla, en la que se incluya de manera detallada todos los procedimientos disponibles.				X			X			X						
3. Fomento de la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.				X			X			X						
4. En caso de denuncia, garantizar la máxima rapidez, confidencialidad y eficacia, que vele fundamentalmente por la intimidad de la víctima.	RRHH															
5. Facilitar a cualquier persona el acceso al procedimiento para la Prevención y Erradicación del Acoso en el ámbito de la empresa, posibilitando así la denuncia e investigación de los hechos. Activando así la protección a las víctimas y garantizando sus derechos.	RRHH			X				X			X					
6. Creación de un Equipo de atención al acoso sexual y por razón de sexo:				X				X			X					
6.1 Dada la especificidad de este tipo de acoso, así como la necesidad de garantizar la confidencialidad y sigilo, dentro de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se creará una Comisión Reducida denominada "Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo" que estará compuesto por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de género (a las cuales se les formará previamente, en caso de contar con dicha formación)				X					X			X				
6.2 Dicho "Equipo de atención al acoso sexual o por razón de sexo" será paritario, y estará integrado por dos personas por parte de cada representación (parte social y parte empresarial).				X					X			X				
6.3 Dichas personas serán propuestas por cada una de las partes y designadas de común acuerdo entre éstas, y se comprometerán expresamente a guardar el máximo sigilo y confidencialidad. En todo caso la información que se facilite lo será de forma anonimizada y se referirá al número que se asigne a cada expediente a fin de salvaguardar la confidencialidad y la intimidad de las personas implicadas.			X					X			X					
6.4 El citado Equipo de Atención tendrá las siguientes funciones:	RRHH															
6.4.a) Recibir información, de la incoación de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, informando de la localidad y Zona de la Empresa en la que se haya producido la denuncia. Igualmente se informará acerca de si el expediente incoado lo ha sido en virtud de denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo.																
6.4.b) Recibir la información con respecto a las medidas cautelares que hayan sido aplicadas.																
6.4.c) Ser informado, dentro de los quince días siguientes a la finalización del expediente del resultado de la investigación, así como de las medidas propuestas.																
6.4.d) Se informará de las medidas adoptadas, así como de la evolución posterior de dicho proceso cuando realmente se constate la existencia de acoso sexual o por razón de sexo.																
7. La empresa facilitará formación específica a los integrantes del Equipo de atención al acoso sexual y/o por razón de sexo y a la Comisión de Seguimiento, en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo., así como una formación básica a todas las personas que tengan personal a su cargo y a los representantes sindicales.	RRHH			X				X			X					
8. La empresa facilitará formación en sensibilización sobre acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.				X					X			X				
9. Incluir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Manual de Acogida que se facilita a todo el personal de nuevo ingreso en la organización.				X					X			X				
10. Se habilitarán espacios, a través de la intranet corporativa, tablones o cualquier otro medio del que disponga la empresa, destinado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres con información relativa al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.				X					X			X				
11. Desde el departamento de Recursos Humanos, se facilitará a las víctimas información respecto a los derechos y garantías que tiene reconocidos, tanto en la ley como en el presente Plan de Igualdad. Se le informará respecto al acceso a los servicios sociales o servicios de apoyo psicosocial para su recuperación. Asimismo, se informará a las víctimas de la posibilidad que tienen de dirigirse a la representación legal de los trabajadores para recabar su apoyo o asesoramiento al respecto.	RRHH			X				X			X					
12. Facilitar asesoramiento y apoyo por parte del departamento jurídico de la empresa y/o de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y/o de los servicios públicos disponibles.				X					X			X				
13. Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.	RRHH															
Comunicación y lenguaje inclusivo	RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025			
		3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	
1. Recoger sugerencias sobre Igualdad de Oportunidades y Conciliación: vía intranet, en formato digital, vía mail a través de RRHH, o bien, vía papel en los buzones de sugerencias en los centros de trabajo o cualquier otro formato comunicativo cuyo alcance sea del 100% de la plantilla.	RRHH / Comunicación			X				X				X				
2. Elaboración de una guía de uso práctica de lenguaje inclusivo, la cual será objeto de la formación en igualdad que se imparta en el Grupo.					X				X				X			
3. Revisión de las imágenes corporativas de la comunicación interna y externa para evitar sesgos.					X				X				X			



Salud laboral y prevención de riesgos	RESPONSABLE	2022		2023		2024		2025					
		3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T		
1.Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de trabajadoras y trabajadores	RRHH/ Seg.y Salud / Formación			X			X			X			
2.Realizar un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales, desagregado por sexo.				X			X			X			
3.Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.				X			X			X			
4.Evaluar los puestos de trabajo para conocer si existe un riesgo para el embarazo y la lactancia, en caso de existir, establecer protocolo de actuación en caso de embarazo de alguna trabajadora que ocupe dicho puesto				X			X			X			
5.Se dispondrá de protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural que será distribuido a toda la plantilla, el cual será revisado periódicamente				X			X			X			
6.Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar, realizar una reevaluación de los puestos de trabajo				X			X			X			
Protección víctimas Violencia de Género	RESPONSABLE	2022		2023		2024		2025					
		3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T		
1.Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las víctimas de violencia de género con la Empresa, para poder poner en marcha las medidas necesarias, garantizando la confidencialidad en todo caso. Si una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, podrá dirigirse a la persona habilitada dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad, de prestarle apoyo, asesoramiento y colaboración, gestionando las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada. Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.	RRHH			X			X			X			
2.Garantizar que cualquier trabajadora 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 LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre de 2004. Entre estos derechos se incluyen y se mejoran:				X				X			X		
2.1 Derecho a reducción de jornada de hasta un 25% sin reducción proporcional de salario, durante un máximo de 18 meses desde la solicitud, pudiéndose ser estos fraccionables por meses completos.				X				X			X		
2.2 Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.				X				X			X		
2.3 Derecho preferente para el cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante doce meses.				X				X			X		
2.4 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 LGSS.				X				X			X		
2.5 Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la LGSS.				X				X			X		
2.6 El despido será nulo si se produjese en ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.				X				X			X		
2.7 No tendrán la consideración de faltas de asistencia o de puntualidad al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de ser víctima de violencia de género.				X				X			X		
2.8 Posibilidad de suspender el contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses.				X				X			X		
3. Flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos a trabajadoras víctimas de violencia de género, para atender situaciones de necesidad. La dotación económica, reembolso y resto de condiciones serán tratados en la Comisión de Seguimiento del presente Plan, en función de cada caso.				X				X			X		
3.1 La empresa concederá un permiso retribuido de hasta 2 meses dentro de un periodo de 2 años, a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, percibiendo el total de sus retribuciones.				X				X			X		
3.2 A petición de la víctima, se podrá conceder un préstamo de 1 anualidad a devolver en 5 años a tipo de interés 0%, siempre que la víctima suscriba una póliza que garantice el capital del mismo en caso de baja definitiva en la Empresa.				X				X			X		
3.3 Ayuda de hasta 1 mensualidad por cambio de domicilio, por traslado como consecuencia de ser víctima de violencia de género.				X				X			X		
3.4 En los casos de movilidad de la trabajadora a otra empresa del grupo, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas diferentes a la del abono de 1 mensualidad y se le aplicará las percepciones económicas más beneficiosas, manteniendo su antigüedad de origen.				X				X			X		
3.5 Incapacidad Temporal: complementar al 100% con todos los conceptos retributivos del mes anterior a la baja, siempre que sea motivada por un caso de violencia de género.				X				X			X		
4. En supuestos en los que agresor y víctima trabajen en el mismo centro, la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima para que pueda optar por continuar en el mismo centro de trabajo o bien ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad. Cuando la Empresa tenga constancia de la existencia de resolución judicial mediante la cual se adopten medidas cautelares, tales como alejamiento o similares, la empresa se compromete a trasladar al supuesto agresor si la víctima decide permanecer en su centro de trabajo habitual.				X				X			X		
5. Las salidas debidamente justificadas durante la jornada de trabajo para gestiones relacionadas con ser víctima de violencia de género: juzgados, comisarías, centros asistenciales o instituciones similares, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral, serán tratadas por la Empresa como permiso retribuido, tratando estas situaciones con la máxima confidencialidad.				X				X			X		
6. Se analizarán medidas que flexibilicen su situación laboral y ayuden a la protección de la víctima de violencia de género, tanto en la entrada como salida al centro de trabajo, en sus diferentes turnos, disponiendo de una reserva de plaza de aparcamiento lo más cercana posible al acceso al centro de trabajo.				X				X			X		
7. La mujer víctima de violencia de género tendrá preferencia en la elección del periodo de disfrute de sus vacaciones.				X				X			X		
8. La empresa se compromete a mantener la adhesión durante la vigencia del presente Plan de Igualdad, al Convenio Marco contra la violencia de género suscrito entre FCC y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como de los futuros convenios que le sucedan.				X				X			X		

7.2.-Seguimiento y Evaluación:

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

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

8.-COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se acuerda la creación de la Comisión paritaria de Seguimiento para velar por la aplicación del presente Plan de Igualdad.

La comisión estará compuesta, como máximo, por 7 miembros de la Dirección de la Empresa y 7 miembros de la Parte Social, elegidos voluntariamente por y entre ellos, ostentando la representación de todos los sindicatos con representatividad en la empresa firmantes del Plan de Igualdad.

Las partes serán las siguientes:

Por la parte Empresarial:

David Rodríguez Martín
Susana Mínguez Martín
Raúl Carrillo Martínez
Teresa Ochoa Bengoa
M^a Carmen Rebollo Rodrigo
Pablo Fermín Istúriz Sanz
Ramón Calabia del Campo

Por la parte Social:

Cristina Roig Bravo
Carlos Vallejo Ramírez
José Ángel Baeza Lera
Eva Borbalán García
Antonio Urueña Sangrador
Pilar Arigita Alonso
Andrés Cebrián Godínez

FUNCIONES	REUNIONES
<p>Promover el principio de igualdad y no discriminación.</p> <p>Realizar el seguimiento del presente Plan, de cada una de sus medidas en los distintos capítulos, resolviendo cualquier conflicto en cuanto a su interpretación y aplicación.</p> <p>Conseguir los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas.</p> <p>Comprobar los indicadores de cada uno de los capítulos acordados con la finalidad de analizar, corregir o proponer medidas en base al resultado de los mismos.</p> <p>Participar en la difusión del Plan de Igualdad para darle la mayor involucración a la totalidad de la plantilla.</p> <p>Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones relacionadas con el Plan, que se hayan detectado dentro de la Empresa. Atendiendo y resolviendo todas las consultas relativas al mismo que se presenten a la Comisión.</p> <p>Proponer campañas informativas y de sensibilización sobre igualdad que surjan en la Comisión y no estén previamente contenidas en el Plan.</p> <p>Realización de una memoria anual del Plan de Igualdad.</p>	<p>Como mínimo 1 vez al semestre, y obligatoriamente 1 al año.</p> <p>Con carácter extraordinario por petición de cualquiera de las partes.</p> <p>Acuerdos: por mayoría de cada una de las dos partes presentes.</p> <p>Delegación de voto: Cualquier miembro de la Comisión podrá delegar el voto en otro representante de su parte, Dirección de la Empresa o Representación Legal de los Trabajadores, mediante un escrito firmado.</p> <p>Sustituciones: Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas cuando alguna de las partes legitimadas así lo estime oportuno. La parte legitimada comunicará al resto de la Comisión de Seguimiento la sustitución con un plazo de 15 días de antelación, salvo caso de fuerza mayor. Dicha sustitución se reflejará en acta.</p>

El funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la evaluación de dicho seguimiento y las revisiones pertinentes se realizarán de acuerdo con el Reglamento de Funcionamiento firmado entre las partes.

8.1- Funcionamiento de la Comisión de seguimiento

Las reuniones serán convocadas por la persona de la Empresa responsable de Igualdad, quién elaborará el orden del día y levantará acta de estas.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días, con carácter general serán **presenciales**, pudiendo ser realizadas por otros medios (reuniones telemáticas o videoconferencias...) si así fuera necesario.

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

8.2 Actas

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

8.3 Confidencialidad

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

9.-IDENTIFICACION DE MEDIOS HUMANOS Y MATERIALES

Tal y como establece el artículo 8 g) del RD 901/2020, de 13 de octubre, a continuación, pasamos a identificar los medios para el desarrollo del Plan de Igualdad de Grupo Cementos Portland Valderrivas, S.A:

MEDIOS HUMANOS	MEDIOS MATERIALES
<p>Se garantiza el trabajo conjunto en materia de igualdad de toda la estructura de la Compañía, con comunicación transversal entre todas las áreas de trabajo (RRHH, Comunicación, Operaciones, Producción, Administración, Prevención, Comercial, etc.) que aseguren el cumplimiento de lo pactado en el presente Plan.</p>	<p>La empresa aportará todos los recursos y medios necesarios para el desarrollo de las medidas contempladas en el plan de igualdad en aras a favorecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la empresa.</p> <p>Se facilitarán salas adecuadas para el desarrollo de reuniones. Si por medidas de urgencia o necesidad no pudieran ser presenciales, se facilitarán los medios telemáticos.</p> <p>Se pondrá a disposición Papel, material de escritorio, teléfono, fotocopiadora, fax, correo urgente, etc...y todos aquellos útiles necesarios.</p> <p>Los miembros de la RLT designados en la Comisión de Seguimiento contarán con el crédito horario necesario para las funciones recogidas en este plan.</p> <p>Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamientos, manutención y alojamientos de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma, así como los miembros de la plantilla que participen en la Comisión como asesores. Las horas necesarias para las funciones recogidas en este plan, serán consideradas tiempo de trabajo efectivo y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación legal de las personas trabajadoras.</p> <p>Formación: se facilitarán los medios materiales necesarios para difundir y sensibilizar a la plantilla en materia de Igualdad. Así mismo, tanto por personal interno como por empresas externas si fuera necesario, se contará con profesionales especializados en la materia.</p> <p>Comunicación: para el cumplimiento efectivo de las medidas acordadas se pondrá a disposición por parte de la Empresa los medios de comunicación y distintos soportes: Intranet, medios audiovisuales, redes sociales corporativas, campañas, tableros de anuncios, revista de la Empresa "Somos", trípticos informativos en papel, habilitación de páginas web o app móviles.</p>

10.-PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

En caso de que sea preciso proceder a la adaptación o modificación parcial del contenido del presente Plan de Igualdad, ambas partes acuerdan proceder a la citada adaptación, revisión o modificación parcial previa negociación y acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento. La Comisión de Seguimiento acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Los conflictos y discrepancias surgidos en el seno de la Comisión de Seguimiento, respecto de la interpretación del Plan de Igualdad se resolverán en reunión extraordinaria, pudiendo ser convocada por cualquiera de los integrantes de la Comisión, debiendo reunirse en el plazo máximo de quince días hábiles. Tras dicha reunión, se recogerá en el acta las conclusiones alcanzadas, decidiéndose, en caso de no existir consenso, mediante votación en la que el valor de los votos de los miembros designados será equivalente al valor de la representación sindical.

En caso de no alcanzarse acuerdo en la citada Comisión extraordinaria, las partes se emplazarán para celebrar una segunda reunión dentro de los tres meses siguientes.

Finalmente, en el caso de que no se alcance una solución, se activarán los mecanismos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).