

I PLAN DE IGUALDAD DE ROVER RAIL S.A.



Índice Plan de Igualdad

0.-Introducción	4
1.-Presentación	4
2.- Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	5
3.- Ámbito personal, territorial y temporal	5
4.- Metodología	5
5.- Informe diagnóstico (aportado en documento adjunto)	6
6.- Resumen Informe diagnóstico	6
• Análisis de la auditoria retributiva según valoración de puestos de trabajo	7
7.- Objetivos del Plan de Igualdad.	11
7.1.- Objetivos generales	11
7.2.- Objetivos específicos	11
8.- Medidas de igualdad	12
1.-Selección y contratación	13
5.-Retribución y condiciones de trabajo	18
6.-Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	19
7.-Salud laboral	21
8.-Comunicación	22
9-Infrarrepresentación femenina	23
10.-Violencia de género	24
11.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	27
9.- Aplicación y seguimiento	28
9.1.-Calendario de aplicaciones y responsables	28
9.2- Seguimiento del Plan de Igualdad	28
10.-Evaluación y revisión	30
10.1- Herramientas	30
10.2- Actas	30
10.3-Adopción de acuerdos:	31
10.4- Confidencialidad	31
11.- Calendario de actuaciones	31

12.- Procedimiento de modificación _____	37
12.1-Modificación del reglamento _____	37
12.2- Recursos: _____	37
12.3- Vigencia del reglamento_____	37
12.4- Solución Extrajudicial de Conflictos _____	37
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO _____	¡Error! Marcador no definido.

0.-Introducción

El plan de igualdad es una de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2.007 (en adelante LOIMH) de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuya exposición de motivos comienza haciendo referencia al artículo 14 de la Constitución Española, que proclama el derecho a la igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda existir discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos. Recientemente ha sido aprobado el Real Decreto 901/2.020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2.010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. También resulta de aplicación el Real Decreto 902/2.020, de 13 de octubre que regula el contenido del diagnóstico de las auditorías retributivas; una parte esencial de los planes de igualdad.

El plan de igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 personas trabajadoras. Por ello, con el firme propósito de dar cumplimiento a la Ley y mejorar en todo lo posible la igualdad efectiva entre géneros, con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III de la LO 3/2007 y en el citado RD 901/2.020, Rover Rail, ha procedido a elaborar el presente Plan de Igualdad sobre la base de un diagnóstico de situación de la igualdad realizado con carácter previo.

1.-Presentación

Rover Rail es una empresa constructora de ámbito internacional que se ha destacado por realizar diferentes actuaciones de gran trascendencia en el desarrollo de la comunicación por ferrocarril en sus distintos ámbitos. La empresa dispone de amplios medios técnicos y tecnológicos para acometer y aportar soluciones técnicamente complejas en la culminación de cualquier proyecto en el ámbito ferroviario.

Desde el mantenimiento y conservación de vías, así como la construcción de plataformas para la red de Alta Velocidad Española (AVE), construcción de estaciones de ferrocarril y líneas subterráneas, metro, supresión de vías, túneles...

Ámbito del plan. Centros de trabajo: Madrid, Tarragona, Alicante, Barcelona, Granada, Málaga y Valencia.

2.- Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad ha sido negociado y suscrito por unanimidad de la Comisión Negociadora constituida en fecha 29/05/2023 e integrada, por parte de Rover Rail, por los miembros designados por la dirección de la empresa Dña. Susana Garre Lapeña y D. José Ignacio García-Nieto Fernández y, en representación de las personas trabajadoras, y por representantes de la Federación de CCOO del Hábitat Dña. Elena Vázquez Núñez y de UGT FICA Dña. Ofelia Figueras Aragón, en calidad de organizaciones sindicales más representativas del Sector, al no estar constituida representación legal de las personas trabajadoras en la Compañía.

3.- Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios en la empresa usuaria.

El presente Plan tendrá un ámbito territorial a nivel nacional, actuando en todos los centros en los que la empresa tiene representación en la actualidad: Madrid, Tarragona, Alicante, Barcelona, Granada, Málaga y Valencia.

La fecha de entrada en vigor del presente Plan de Igualdad será la de su firma y su periodo de vigencia será de cuatro años, desde el 01/08/2023 al 31/07/2027.

4.- Metodología

Para la elaboración de este Plan de Igualdad, **Rover Rail** ha realizado un diagnóstico en sus centros de trabajo en colaboración con la representación social a través de la comisión negociadora paritaria del Plan de Igualdad de Rover Rail. El objetivo del diagnóstico es el cumplimiento de lo preceptuado por la LOIMH, y en concreto, realizar un análisis atendiendo a los siguientes principios:

- El principio de no discriminación, comprobando que no hay discriminación ni directa ni indirectamente y que se toman decisiones no discriminatorias respecto al género.
- El principio de igualdad de oportunidades, realizando un análisis de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente.

5.- Informe diagnóstico (aportado en documento adjunto)

6.- Resumen Informe diagnóstico

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad ha realizado un diagnóstico de la situación, que incluye el registro retributivo en los términos exigidos por el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, con datos de situación de plantilla correspondientes al año 2022, con el objeto de conocer la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa y detectar oportunidades de mejora.

Las conclusiones del Informe de Diagnóstico elaborado por la Comisión negociadora sobre los aspectos de mejora detectados en las áreas de la empresa analizadas, cuyo resumen incluimos en este apartado, han sido el punto de partida para diseñar las medidas de intervención necesarias en la empresa con el propósito de conseguir disminuir y eliminar las posibles desigualdades existentes en busca de la igualdad real.

Según se recoge en el informe, la distribución global de la plantilla de Rover Rail SA está compuesta por un 98,95% de hombres y un 1,05% de mujeres. El estudio realizado de segregación por puestos de trabajo nos arroja una masculinización de casi la totalidad de los puestos que conforman la plantilla de la empresa. Solo en el área de estudios encontramos presencia femenina en igual proporción que masculina.

Rover Rail pertenece al sector de la construcción, concretamente al ámbito de construcción ferroviaria, el cual se encuentra caracterizado por ser un sector históricamente masculinizado. Cuesta mucho derribar las barreras en la ocupación de determinados puestos de trabajo por mujeres, tales como puestos de mano de obra directa o encargadas y encargados de obra, sobre todo en el ámbito ferroviario.

Rover Rail es una empresa que se caracteriza por generar estabilidad laboral en el sector, siendo el contrato indefinido el generalizado en la empresa, buscando afianzar su plantilla (un 92,63% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido).

En cuanto a la edad hemos podido comprobar como la franja en la que se concentran mayor número de personal empleado corresponde a la de 40 a 60 años (69,47% del total de la plantilla). Y en cuanto a la antigüedad un 42,7% del total de la plantilla tiene más de 5 años de experiencia en la empresa. Todo ello nos lleva nuevamente a la conclusión de que Rover Rail promueve la estabilidad y profesionalización en el sector con una plantilla estable y formada.

En cuanto a los procesos de selección y contratación Rover busca la excelencia en sus candidatas y candidatos, eliminando cualquier sesgo sexista en su reclutamiento y basándose solo en la formación y experiencia necesaria para el correcto desarrollo de su trabajo. Quizás, debido a que el número de candidatos suele ser proporcionalmente más alto que el de candidatas hay mayor probabilidad de que se ocupe el puesto por un hombre antes que por una mujer. Este es uno de los temas donde se debe incidir dando mayor oportunidad a las candidatas frente a los candidatos en igualdad de condiciones.

El sistema de clasificación profesional de Rover Rail se ajusta a lo establecido en el Convenio Nacional del Sector de Construcción. A nivel retributivo debemos tener en cuenta que, excepto en los niveles inferiores donde se aplica el convenio provincial de referencia, Rover se caracteriza

por ofrecer salario por encima de convenio. Este incremento viene justificado por el grado de responsabilidad del puesto, la movilidad geográfica que en la mayoría de las ocasiones le acompaña, la antigüedad en la empresa de la persona trabajadora y el área al que pertenece el puesto.

- **Análisis de la auditoría retributiva según valoración de puestos de trabajo**

Rv Rail ha llevado a cabo la **auditoría retributiva** en base a la valoración de los puestos de trabajo distribuidos en 6 escalas, las cuales representan los puestos de igual valor, para poder profundizar en las posibles diferencias salariales y poder aplicar las medidas correctoras adecuadas.

Clasificación Profesional	Puestos	Valoración de puesto	Valoración puestos
GRUPO 08	Director/a	ESCALA 8	665
GRUPO 06	Jefe/a Departamento Producción	ESCALA 6	549
GRUPO 06	Jefe/a Departamento Maquinaria	ESCALA 6	549
GRUPO 06	Jefe/a Departamento Estudios	ESCALA 6	505
GRUPO 05	Téc. Calidad, Seg. Y Medioambiente	ESCALA 5	485
GRUPO 05	Jefe/a de obra	ESCALA 5	475
GRUPO 05	Jefe/a producción	ESCALA 5	468
GRUPO 05	Jefe/a de Topografía	ESCALA 5	439
GRUPO 04	Téc. Estudios	ESCALA 4	306
GRUPO 04	Topógrafo/a/o	ESCALA 4	304
GRUPO 03	Encargada/o	ESCALA 3	266
GRUPO 03	Administrativa/o	ESCALA 3	258
GRUPO 02	Capataz	ESCALA 1	183
GRUPO 02	Oficial	ESCALA 1	144

Para ello se han tomado como referencias las tablas generadas a través de la herramienta de Registro Retributivo donde se miden los importes de los promedios y medianas efectivas y equiparadas obteniendo los siguientes resultados:

- Escala 01 y 03: No se encuentra representación femenina en los puestos que la integran.
- Escala 04: en esta escala encontramos representación femenina en ambas categorías (Téc. Estudios y Topógrafas/os).
En esta escala se han obtenido unos valores entre un -20% y un 0% en los promedios (tanto efectivos como equiparados) y una variación entre un 3% y un 5% en las medianas (efectivas y equiparadas). No obstante, sí se observan diferencias en los siguientes conceptos en la tabla de importes equiparados promedios:
 - Concepto del **complemento del puesto** (38%) esta brecha encuentra justificación atendiendo a la antigüedad de las personas trabajadoras que la componen, ya que sus salarios se han visto

incrementados durante el tiempo de prestación de servicios para la empresa motivados por diferentes causas (renegociaciones del contrato, fluctuaciones salariales en el mercado laboral, incremento paulatino en el nivel de responsabilidad, ..) siendo este concepto el que ha absorbido los incrementos salariales. En el caso de las mujeres que forman parte de esta escala una de ellas se ha incorporado durante el año del análisis y la otra mujer que dispone de una antigüedad mayor estuvo de excedencia durante varios años fuera de la empresa.

- Total **conceptos extrasalariales** (26%) esta brecha se puede justificar por la aplicación de los distintos convenio (Valencia/Madrid) que se aplican en esta escala.
- **Escala 05, 06 y 08:** No se encuentra representación femenina en los puestos que la integran.

Los resultados obtenidos muestran, en cómputo general, que tanto a nivel de importes efectivos como de promedios hay un 7% de variación en los salarios entre hombres y mujeres. Si hacemos esta misma comparación con las medianas vemos como el porcentaje varia del 0 al 3% dependiendo de si son efectivas o equiparadas. Por lo que se concluye que, a pesar de que la representación de las mujeres en la empresa es muy escasa, en las escalas donde las encontramos no se aprecia una brecha salarial superior al 25%.

En consecuencia, la empresa establece los siguientes **objetivos generales** dentro de este plan, para minimizar la brecha salarial que actualmente existe, aun siendo esta mínima, partiendo de:

- Realizar auditorías bianuales y anuales donde se lleve un registro de los conceptos salariales incluidos en nómina y el análisis de estos.
- Y del resultado de la auditoria, corregir las posibles desigualdades retributivas detectadas.

Para la consecución de estos objetivos generales se establece el siguiente **objetivo específico**:

- **1-Realizar** bianualmente una auditoría interna para analizar los conceptos salariales que pudieran provocar brecha salarial en caso de que se detecten.
 - **Responsable de la implantación/seguimiento:** Departamento de RR.HH.
 - **Indicador:** Herramienta Registro retributivo.
 - **Plazo de implantación:** A 30 de junio del 2025 y a la finalización de la vigencia del plan.

En consecuencia, se propone como Plan de Actuación la implantación de medidas en el Plan de Igualdad que tengan como objetivo la incorporación de mujeres en todos los niveles donde se encuentren infrarrepresentadas, favoreciendo y potenciando su promoción interna a estas posiciones, así como medidas que garanticen que el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laborable, no dificulten el acceso a la promoción interna.

A pesar de que Rover lleva a cabo de manera no sexista todas las comunicaciones que realiza, tanto a nivel interno a través de los comunicados internos como de las redes sociales a través de las cuales difundimos nuestra marca, no se ha llevado a cabo, de manera interna, formación específica enfocada a una mejor utilización del lenguaje inclusivo y no sexista que favorezca la comunicación diaria. Punto que también se tendrá en cuenta para la elaboración de las propuestas de mejora.

En materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, Rover Rail cuenta con un protocolo específico de aplicación general a toda la empresa.

No existen políticas específicas de atención a Víctimas de Violencia de Género. En el entorno profesional interno y no se han realizado acciones sistemáticas de revisión del uso del lenguaje sexista.

A continuación, se enumeran las áreas en las que se deben introducir mejoras tras conocer mediante el diagnóstico la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

AMBITOS DE ANALISIS	PROPUESTAS DE MEJORAS
SELECCIÓN Y CONTRATACION	<p>Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles y puestos de la empresa.</p> <p>Reconocer el potencial de las mujeres e integrarlas en la plantilla en todas las áreas y niveles.</p> <p>Evitar prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso a la empresa.</p> <p>Fomentar la participación equilibrada de sexos en todas las áreas y niveles de la organización.</p>
PROMOCIÓN	<p>Favorecer la promoción interna del personal femenino en todas aquellas escalas donde se detecte infrarrepresentación femenina.</p> <p>Reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y facilitar el desarrollo de carrera.</p> <p>Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa.</p> <p>Garantizar las mismas oportunidades de promoción a mujeres y hombres.</p>
FORMACIÓN	<p>Facilitar la participación de mujeres y hombres en acciones formativas con actuaciones que permitan el acceso.</p> <p>Favorecer una mejora continua, de las personas trabajadoras, que repercuta en un desarrollo profesional.</p> <p>Impartir formación en igualdad.</p>
RETRIBUCIÓN	<p>Integrar el principio de igualdad retributiva en la política salarial.</p> <p>Eliminar del sistema retributivo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo.</p> <p>Revisar los criterios y garantizar el mismo salario por un trabajo de igual valor.</p>
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	<p>Favorecer la incorporación y permanencia de las mujeres y de los hombres disponibles en el mercado trabajo y su pleno aprovechamiento en la organización.</p>

	<p>Facilitar la participación de mujeres y hombres en la empresa, en los procesos de promoción, de formación, de desarrollo de carrera, así como en los altos niveles de responsabilidad de la empresa.</p> <p>Reducir el absentismo y el estrés derivados de las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar y, por tanto, optimizar la inversión realizada en personal.</p> <p>Facilitar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.</p>
SALUD LABORAL	<p>Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo.</p> <p>Asegurar un desarrollo de la actividad de la empresa garantizando una buena salud, tanto de las mujeres como de los hombres.</p> <p>La dirección y las personas responsables de la Empresa tienen el compromiso de contribuir a crear un clima que fomente la preocupación por la prevención y la igualdad, transmitiendo la tolerancia cero ante conductas de riesgo o de discriminación.</p> <p>Poner en marcha mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar, tanto la salud física como la psicológica, de las mujeres y de los hombres de la organización. Se potenciará que las personas responsables de la prevención en la empresa cuenten con formación en igualdad, que le permita transmitir estos conceptos al resto de la organización.</p> <p>Incluir contenidos para la información y sensibilización respecto al género en la formación sobre prevención facilitada a los distintos colectivos de la empresa.</p>
COMUNICACIÓN	<p>Asentar la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura de la organización.</p> <p>Establecer estrategias de comunicación interna que promuevan el igual acceso a la información por parte de mujeres y hombres.</p> <p>Eliminar los estereotipos de género en la comunicación e imagen (interna y externa) de la empresa</p>
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	<p>Fomentar el equilibrio en la plantilla entre hombres y mujeres en todos los grupos profesionales.</p> <p>Eliminar el estereotipo de género en los puestos.</p>
VIOLENCIA DE GENERO	<p>Aprovechar el potencial que suponen las empresas como agentes de concienciación social. Las empresas que se suman a este programa generan alianzas y firman su compromiso mediante un convenio de colaboración a través de dos tipos de actuación: de sensibilización y de inserción sociolaboral.</p>
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	<p>10.1. Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>10.2. Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.</p>

Una vez realizado el diagnóstico de situación y detectados los aspectos de mejoras, se establecen los objetivos generales, específicos y las concretas acciones del Plan de Igualdad.

7.- Objetivos del Plan de Igualdad.

7.1.- Objetivos generales

El Plan de Igualdad de Rover Rail tiene como objetivos generales garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, favorecer la incorporación de las mujeres al puesto de trabajo donde se encuentran infrarrepresentadas y garantizar la igualdad retributiva para alcanzar una igualdad efectiva. Para ello se tienen que llevar a cabo medidas en el acceso a la empresa, contratación, en los procesos de promoción, en el sistema de retribución, la utilización de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en la formación en la empresa, y en los mecanismos de información y comunicación interna.

7.2.- Objetivos específicos

Los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con el Plan de Igualdad son:

1.-SELECCIÓN Y CONTRATACION	<p>1.1. Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.</p> <p>1.2. Garantizar la política de igualdad en los casos de externalización de la selección de personal</p> <p>1.3. Aumentar la presencia de la mujer en plantilla para asegurar un equilibrio en la representación de mujeres y hombres en la empresa</p>
2.-PROMOCIÓN	<p>2.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparente.</p> <p>2.2. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa con el objetivo de mejorar la ratio de mujeres en posiciones de responsabilidad.</p>
3.-FORMACIÓN	<p>3.1. Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad</p> <p>3.2. Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro a toda la formación planificada por la empresa en igualdad de condiciones</p>
4.-CLASIFICACION PROFESIONAL	<p>4.1. Verificar que la clasificación profesional garantiza la igualdad de trato y oportunidades sin discriminaciones directas ni indirectas</p>
5.- RETRIBUCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO	<p>5.1. Garantizar que las condiciones de contratación cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades</p> <p>5.2. Asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor</p>
6.-EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS	<p>6.1. Asegurar que las medidas de conciliación cumplen los principios de igualdad de trato y oportunidades</p>

DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	<p>6.2. Promover la corresponsabilidad familiar fomentando el disfrute de las medidas de conciliación</p> <p>6.3. Mejorar las situaciones asociadas al cuidado de familiares o menores</p>
7.-SALUD LABORAL	<p>7.1. Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales de cara a identificar impedimentos para el acceso de la mujer a puestos masculinizados</p> <p>7.2. Garantizar en todas las áreas de la empresa la protección de las mujeres embarazadas y lactantes</p>
8.-COMUNICACIÓN	<p>8.1. Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo y promover un lenguaje corporativo neutro y no discriminatorio que refuerce la inclusión de la igualdad y prevenga el uso de estereotipos sexistas</p>
9.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	<p>9.1. Asegurar el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa</p> <p>9.2. Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas, tanto puestos masculinizados como puestos de responsabilidad</p>
10.-VIOLENCIA DE GENERO	<p>10.1. Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género</p> <p>10.2. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.</p>
11.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	<p>11.1. Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y establecer un cauce para las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo</p> <p>11.2. Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.</p>

8.- Medidas de igualdad

El Plan incluye las siguientes medidas acordadas por áreas de actuación, orientadas a la consecución de los objetivos específicos indicados en el apartado anterior:

1.-Selección y contratación

Ficha de Medida

Área de actuación				Selección y contratación
Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
1.1.a	Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas	Todas y todos los nuevos candidatos y candidatas que opten a un puesto en la empresa.	Número de ofertas publicadas e informe de correcciones, en su caso	Responsable de selección. Durante la vigencia del plan
1.2.a	En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de la empresa haciendo especial hincapié en nuestra política sobre igualdad de oportunidades.	Empresas externas con las que se contacte para posibles procesos de selección	Modelo de comunicación firmado por las consultoras	Responsable de selección. Durante la vigencia del plan
1.2.b	En caso de que la empresa externalice algún proceso de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad	Empresas externas con las que se contacte para posibles procesos de selección	Clausula incluida en los contratos firmados con los proveedores de selección de personal	Responsable de selección. En caso de externalización
1.3.a	Fomentar la contratación indefinida en las nuevas incorporaciones priorizando, a igualdad de condiciones, la incorporación de las mujeres a los hombres en aquellos puestos donde estén infrarrepresentadas	Todas y todos los nuevos candidatos y candidatas que opten a un puesto en la empresa.	Registro nº de contratos de nuevas incorporaciones y tipo, desagregado por sexo	Responsable de RRHH . Durante la vigencia del plan

2.-Promoción

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación				Promoción
Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
2.1.a	Las vacantes publicadas utilizarán un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas y sus requisitos se adecuarán a las funciones del puesto en concreto	Todo el personal	Número de vacantes publicadas e informe de correcciones, en su caso	Responsable de Selección Durante la vigencia del Plan
2.1.b	La empresa informará por medio de los canales de información habilitados al efecto sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de priorizar la cobertura interna	Todo el personal	Método de difusión empleado y número de candidaturas presentadas	Responsable de comunicación. Durante la vigencia del plan
2.2.a	Priorizar, a igualdad de condiciones, la promoción del sexo infrarrepresentado	Todo personal que opte a una promoción	Registro de candidaturas promocionadas por categoría/grupo profesional	Respons. de departamento. Durante la vigencia del Plan

3.-Formación

Medidas propuestas:

Ficha de Medida				
Área de actuación				Formación
Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
3.1.a	Realizar formación en materia de sensibilización en igualdad de oportunidades, reparto de responsabilidades y prevención del acoso sexual y por razón de sexo dirigida al personal de la plantilla	Todo el personal	Registro de las horas impartidas y el personal que lo ha recibido segregado por hombres y mujeres. Material de los cursos	Dpto. RSC Durante la vigencia del Plan
3.1.b	Realizar formación específica en prevención del acoso sexual y por razón de sexo a integrantes de la comisión instructora de acoso sexual y/o por razón de sexo	Integrantes de la comisión instructora	Registro de las horas impartidas y el personal que lo ha recibido segregado por hombres y mujeres. Material de los cursos	Dpto. RSC Durante la vigencia del Plan
3.1.c	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas que intervengan en los procesos de selección, promoción, retribución y comunicación	Todo personal que intervenga en los procesos de selección.	Llevar un registro de las horas impartidas y el personal que lo ha recibido, desagregado por sexo. Material de los cursos	Dpto. RSC Durante la vigencia del plan
3.1.d	Incluir formación tanto para la nueva plantilla como para la existente en materia de lenguaje inclusivo y no sexista.	Personal en obra	Registro de las horas impartidas y el personal que lo ha recibido segregado por hombres y mujeres. Material de los cursos	Dpto. RSC Durante la vigencia del Plan
3.1.e	Formar al personal encargado de los medios de comunicación en el uso del lenguaje no sexista	Departamento de Comunicación	Registro de las horas impartidas y el personal que lo ha recibido segregado por hombres y mujeres. Material de los cursos	Departamento de Prevención Durante la vigencia del Plan

3.1.f	Formar a la plantilla sobre los principios de igualdad y uso de lenguaje no sexista en el ambiente de trabajo.	Todo el personal	Registro de las horas impartidas y el personal que lo ha recibido segregado por hombres y mujeres. Material de los cursos	Departamento de RRHH Durante la vigencia del Plan
3.2.a	Publicar la formación planificada de la empresa a través de los canales de comunicación para que todos los trabajadores y trabajadoras tengan acceso a ella pudiendo repercutir en su desarrollo profesional	Todo el personal	Publicación en los medios sociales de la empresa	Dpto. Comunicación. Durante la vigencia del Plan
3.2.b	Elaborar un registro de las formaciones que se desarrollen dentro y fuera del horario de trabajo, procurando su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales	Todo el personal	Registro del nº de cursos y horas formativas por grupo/categoría profesional, tipo, modalidad y lugar de formación	Dpto. RSC y Comisión de Seguimiento. Durante la vigencia del Plan

4.-Clasificación Profesional

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación				Clasificación Profesional
Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
4.1.a	Realizar un análisis correlacional de las funciones para verificar que la valoración de puestos de trabajo cumple los criterios marcados en el RD 902/2020 de objetividad, adecuación y totalidad, sin minusvalorar ninguna función en relación con estereotipos de género (con la participación de la RLPT en caso de existir.	Comisión de seguimiento y evaluación	Análisis realizado	Departamento de RRHH Un año desde la firma del Plan

5.-Retribución y condiciones de trabajo

Medidas propuestas:

Objetivo Es- pecífico	Área de actuación			Retribución
	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
5.1.a	Realizar un análisis de la estructura salarial para, en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de sexo, establecer medidas de acción para corregirlas	Comisión de seguimiento y evaluación	Entrega del registro retributivo y auditoría salarial	Departamento de RRHH/Responsible del área afectada Bianual durante la vigencia del Plan
5.1.b	Informar a la Comisión de Seguimiento cuando exista un cambio en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos	Comisión de seguimiento y evaluación	Informe en el momento del cambio	Responsable de RRHH. En caso de cambio en criterios salariales
5.2.a	Información a la Representación social de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad sobre la creación de nuevos puestos, así como de las modificaciones en las funciones de los puestos de trabajo existentes	Comisión de seguimiento y evaluación	Nº de creaciones y nº de modificaciones y el contenido de estas	Departamento de RRHH/ Cuando haya una modificación

6.-Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
6.1.a	Elaborar un registro de tipos de permisos solicitados para el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	Comisión de seguimiento y evaluación	Número de solicitudes/tipo por sexo recibidas, concedidas y denegadas, con justificación en su caso	Responsable de RRHH. Durante la vigencia del Plan
6.2.a	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente	Toda la plantilla	Medios de difusión empleados	Depart. de RRHH/comunicación Seis meses desde la firma del plan y de manera anual, posteriormente
6.3.a	Utilizar las nuevas tecnologías de la información (Webex, Teams, videoconferencias, etc) siempre que sea posible para el desarrollo de las reuniones de trabajo y, así, evitar continuos viajes o desplazamientos, realizadas preferiblemente en horario laboral	Toda la plantilla	Reuniones realizadas, canal utilizado y control de dentro o fuera de la jornada laboral	Todos los departamentos durante la vigencia del Plan

6.3.b	Posibilitar el disfrute las vacaciones tras el permiso por nacimiento, adopción o acogida con fines de custodia	Toda la plantilla	Número de solicitudes/tipo por sexo recibidas, concedidas y denegadas, con justificación en su caso	Todos los departamentos durante la vigencia del Plan
6.3.c	Flexibilizar el permiso de cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como conviviente que requiera el cuidado efectivo de esta para que pueda ejercerse, de forma fraccionada, durante el hecho causante o inmediatamente después, dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho causante	Toda la plantilla	Número de solicitudes/tipo por sexo recibidas, concedidas y denegadas, con justificación en su caso	Todos los departamentos Durante la vigencia del Plan
6.3.d	Facilitar/priorizar el cambio de turno y la elección de vacaciones a las personas trabajadoras con régimen de custodia compartida y/o familias monoparentales	Toda la plantilla	Número de solicitudes/tipo por sexo recibidas, concedidas y denegadas, con justificación en su caso	Todos los departamentos Durante la vigencia del Plan

7.-Salud laboral

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación				Salud laboral
Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
7.1.a	Incorporar en la elaboración del Plan de Prevención la violencia sexual como riesgo laboral concurrente para las mujeres	Toda la plantilla	Revisión realizada	Departamento de Prevención Un año desde la firma del Plan
7.1. b	Disponer de un protocolo que contemplará: la coordinación con las contratadas y subcontratadas que actúen en el centro de trabajo; criterios para la evaluación de riesgos; tareas y puestos de trabajo con riesgo y exento de riesgo	Departamento prevención	Revisión periódica de los protocolos	Departamento de Prevención Durante la vigencia del Plan
7.1.c	Garantizar que las instalaciones contarán con vestuarios y aseos de ambos sexos con contenedores higiénicos y los EPIS se adecuarán a la distinta morfología de mujeres y hombres	Toda la plantilla	Evaluación continua de las instalaciones e informe de las revisiones realizadas	Departamento de Prevención Un año y medio desde la firma del Plan
7.2.a	Mantener la protección del embarazo y la lactancia a través de la aplicación del protocolo de riesgo, realizando los cambios de puesto en el caso de riesgo e informando a las mujeres de ello	Mujeres embarazadas o en período de lactancia	Número de situaciones de riesgo y número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto. Acciones informativas realizadas	Departamento de Prevención Durante la vigencia del Plan

8.-Comunicación

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación				Comunicación
Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
8.1.a	Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades	Personal externo a la organización	Comunicaciones realizadas a las empresas colaboradoras y subcontratistas	Departamento de producción Durante la vigencia del Plan
8.1.b	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas, intranet, revistas, publicaciones, Web, cartelería, etc., para que sea neutro, sin estereotipos de género	Departamento de Comunicación	Informe de modificaciones realizadas	Departamento de Comunicación Durante la vigencia del Plan
8.1.c	Difundir las medidas contenidas en el Plan de igualdad y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el sistema de información de la empresa y medios de comunicación interna	Toda la plantilla	Acciones de difusión realizadas	Departamento de Comunicación Durante la vigencia del Plan
8.1.d	Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de Rover Infraestructuras con la igualdad de oportunidades	Todo el personal que opte a una promoción	Cláusula en todas las ofertas internas y externas	Respons. de selección. durante la vigencia del Plan
8.1.e	Realizar una campaña o acto especial el día internacional de la corresponsabilidad y conciliación (23 Marzo)	Toda la plantilla	La propia campaña o acto	Responsable de comunicación. durante la vigencia del Plan
8.1.f	Establecer colaboraciones con centros de formación para incorporar mujeres que quieran ocupar puestos masculinizados.	Centros formativos específicos del sector de la construcción	Registro de número de colaboraciones con centros formativos y descripción de los puestos	Responsable de selección. Durante la vigencia del Plan

9-Infrarrepresentación femenina

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación				Infrarrepresentación femenina
Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
9.1. a	Dar mayor visibilidad a las mujeres en la empresa	Posibles candidatas externas a la empresa	Acciones de visibilidad realizadas	Responsable de comunicación Durante la vigencia del Plan
9.2. a	En los procesos de selección y promoción de personal técnico y altos mandos, garantizar, en la medida de lo posible, que al menos el 50% de las candidaturas sean del sexo infrarrepresentado en ese mismo grupo profesional	Empresas externas con las que se contacte para posibles procesos de selección y/o responsable de selección de la empresa	Número de procesos de selección y promoción donde la mujer está infrarrepresentada	Responsable de selección/dirección. Durante la vigencia del Plan
9.2. b	En caso de no ser posible contar con candidaturas femeninas en los puestos con infrarrepresentación, identificar las barreras o motivos encontrados.	Comisión de seguimiento y evaluación	Informe de justificación	Responsable de Selección Durante la vigencia del Plan

9.2. c	En caso de descartar la candidatura femenina en los procesos de selección y promoción de puestos con infrarrepresentación, indicar el motivo de elección de la candidatura masculina	Comisión de seguimiento y evaluación	Informe de justificación	Responsable de Selección Durante la vigencia del Plan
--------	--	--------------------------------------	--------------------------	--

10.-Violencia de género

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación				Violencia de género
Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
10.1.a	Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales establecidos en la LO 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género	Todas las trabajadoras de la empresa afectadas por esta circunstancia	Número de solicitudes recibidas y concedidas y denegadas, con justificación en su caso	Departamento de RRHH Durante la vigencia del Plan
10.1.b	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad el número de casos de mujeres víctimas de violencia de género	Comisión de seguimiento y evaluación	Registro de la comunicación en el acta de la reunión	Departamento de RRHH Durante la vigencia del Plan

10.2.a	Facilitar la adaptación de la jornada o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de la violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de tal situación	Todas las trabajadoras de la empresa afectadas por esta circunstancia	Número de solicitudes recibidas y concedidas y denegadas, con justificación en su caso	Departamento de RRHH Durante la vigencia del Plan
10.2. b	Aumentar la duración de la reserva del puesto por traslado de centro de trabajo hasta un año	Todo el personal femenino de la empresa afectada por esta circunstancia	Número de solicitudes recibidas y concedidas y denegadas, con justificación en su caso	Departamento de RRHH Durante la vigencia del Plan
10.2.c	En los casos de traslado de centro de trabajo (movilidad geográfica) que suponga un cambio de residencia de una trabajadora víctima de violencia de género, la Empresa abonará a la trabajadora los gastos de la mudanza	Todas las trabajadoras de la empresa afectadas por esta circunstancia	Número de ayudas económicas solicitadas y concedidas y denegadas, con justificación en su caso	Departamento de RRHH Durante la vigencia del Plan
10.2. d	En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa se compromete a que la mujer víctima de violencia de género pueda permanecer en su centro de trabajo. Una vez que la empresa tenga constancia de la existencia de una resolución judicial mediante la cual se adopten medidas cautelares (alejamiento o cualquier otra medida), la empresa se obliga a trasladar de centro al supuesto agresor o maltratador	Todas las trabajadoras de la empresa afectadas por esta circunstancia	Número de traslados de centro registrados por esta medida	Departamento de RRHH Durante la vigencia del Plan

10.2.e	Cuando la trabajadora se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por su condición de víctima de violencia de género, y no sea posible recolocarla, la empresa se obliga y compromete a entregar a la trabajadora una carta de recomendación, haciendo constar el periodo trabajado y las funciones desempeñadas	Todas las trabajadoras de la empresa afectadas por esta circunstancia	Número de finalizaciones de contrato por esta causa y justificación de entrega de carta de recomendación	Departamento de RRHH Durante la vigencia del Plan
10.2.f	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos por norma legal y mejoras del Plan a las mujeres víctimas de violencia de género	Toda la plantilla	Registro de comunicaciones realizadas	Departamento de Comunicación Durante la vigencia del Plan
10.2.g	Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo	Todas las trabajadoras de la empresa afectadas por esta circunstancia	Registro de comunicaciones realizadas	Departamento de Comunicación Durante la vigencia del Plan
10.2.h	Realizar una campaña o acto especial el día internacional de la violencia de género (25 Noviembre)	Toda la plantilla	Campañas realizadas	Responsable de comunicación. Durante la vigencia del Plan
10.2.i	Difusión de campañas de sensibilización contra la violencia de género a través de la página web de la empresa, la intranet corporativa, y otros canales de comunicación.	Toda la plantilla	Campañas realizadas	Responsable de comunicación. Durante la vigencia del Plan

11.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
11.1. a	Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Toda la plantilla	Registro de las horas impartidas y el personal que lo ha recibido segregado por hombres y mujeres. Material de los cursos	Departamento de Prevención Durante la vigencia del Plan
11.1. b	Difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el sistema de información de la empresa y medios de comunicación interna	Toda la plantilla	Campaña de difusión realizada	Departamento de Comunicación Durante la vigencia del Plan
11.2.a	Presentar a la Comisión de seguimiento y evaluación un informe anual sobre las denuncias de los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como su resolución y las medidas adoptadas por la dirección	Comisión de seguimiento y evaluación	Informe del nº de procesos y conclusiones	Dpto. RRHH Durante toda la vigencia del Plan

9.- Aplicación y seguimiento

9.1.-Calendario de aplicaciones y responsables

Las medidas definidas en el Plan se aplicarán de acuerdo con el calendario establecido para cada una de ellas en el detalle sobre la medida incluido en el apartado correspondiente y será la persona o personas responsables indicadas en cada una de ellas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas incorporadas en el Plan. Las personas responsables designadas deberán cumplimentar la Ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando los indicadores de seguimiento determinados

9.2- Seguimiento del Plan de Igualdad

A) Composición y sustitución de la Comisión de Seguimiento y evaluación

A los efectos del seguimiento en la implantación del Plan de igualdad, se constituye una Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, que tendrá una composición paritaria formada por 2 representantes de la empresa y 2 representantes de las organizaciones sindicales, concretamente:

- En representación de la empresa:

Susana Garre Lapeña
José Ignacio García-Nieto Fernández

- En representación de las personas trabajadoras

Por UGT FICA: Ofelia Figueras Aragón
Por la Federación CCOO del Hábitat: Elena Vázquez Núñez

Así mismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo, quienes tendrán voz pero no voto.

Serán las representaciones legitimadas firmantes del plan quienes podrán tramitar la baja y/o sustitución de quienes integren la comisión de seguimiento, informando previamente a la comisión de seguimiento de dicha incidencia. La suplencia de los miembros de cada una de las representaciones será designada libremente por cada una de las partes en los siguientes supuestos:

- excedido el período previsto para la implementación del plan;
- renuncia;
- baja definitiva en la empresa;
- baja de larga duración, excedencia o cualquier situación prevista con una duración superior a un año;
- promoción y celebración de elecciones sindicales a representantes unitarios.

B) Funciones

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan de Igualdad:

- *Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.*
- *Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.*
- *Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.*
- *Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.*
- *Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.*
- *Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.*
- *Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.*
- *Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.*
- *Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.*
- *Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.*
- *Promover el principio de igualdad y no discriminación.*
- *Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.*
- *Participar activamente en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el plan.*
- *Realizar la difusión del plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.*

C) Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse: semestralmente

- *De manera ordinaria, dos veces al año.*
- *De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud.*

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán, entre otros:

- *conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta;*
- *intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad;*
- *reestructuración o cambios organizativos que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en plantilla, posibilidades de promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del plan que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico y/o de sus acciones;*
- *cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del plan.*

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

10.-Evaluación y revisión

10.1- Herramientas

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- *Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.*
- *Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.*
- *Informe de seguimiento anual*
- *Informe de evaluación intermedio y final*

10.2- Actas

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- *El resumen de las materias tratadas.*
- *Los acuerdos totales o parciales adoptados.*
- *Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.*

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

10.3-Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

10.4- Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

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

11.- Calendario de actuaciones

2023

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.1.a												
1.2.a												
1.2.b												
1.3.a												
2.1.a												
2.1.b												
2.2.a												
3.1.a												
3.1.b												
3.1.c												
3.1.d												
3.1.e												
3.1.f												
3.2.a												
3.2.b												
4.1.a												
5.1.a												
5.1.b												
5.2.a												
6.1.a												
6.2.a												
6.3.a												
6.3.b												
6.3.c												
6.3.d												
7.1.a												
7.1. b												
7.1.c												
7.2.a												
8.1.a												
8.1.b												
8.1.c												
8.1.d												
8.1.e												
8.1.f												
9.1. a												
9.2. a												
9.2. b												
9.2. c												
10.1.a												
10.1.b												
10.2.a												
10.2. b												
10.2.c												
10.2. d												
10.2. e												
10.2.f												
10.2.g												
10.2.h												
10.2.i												
11.1. a												
11.1. b												
11.2.a												

2024

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.1.a												
1.2.a												
1.2.b												
1.3.a												
2.1.a												
2.1.b												
2.2.a												
3.1.a												
3.1.b												
3.1.c												
3.1.d												
3.1.e												
3.1.f												
3.2.a												
3.2.b												
4.1.a												
5.1.a												
5.1.b												
5.2.a												
6.1.a												
6.2.a												
6.3.a												
6.3.b												
6.3.c												
6.3.d												
7.1.a												
7.1. b												
7.1.c												
7.2.a												
8.1.a												
8.1.b												
8.1.c												
8.1.d												
8.1.e												
8.1.f												
9.1. a												
9.2. a												
9.2. b												
9.2. c												
10.1.a												
10.1.b												
10.2.a												
10.2. b												
10.2.c												
10.2. d												
10.2. e												
10.2.f												
10.2.g												
10.2.h												
10.2.i												
11.1. a												
11.1. b												
11.2.a												

2025

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.1.a												
1.2.a												
1.2.b												
1.3.a												
2.1.a												
2.1.b												
2.2.a												
3.1.a												
3.1.b												
3.1.c												
3.1.d												
3.1.e												
3.1.f												
3.2.a												
3.2.b												
4.1.a												
5.1.a												
5.1.b												
5.2.a												
6.1.a												
6.2.a												
6.3.a												
6.3.b												
6.3.c												
6.3.d												
7.1.a												
7.1. b												
7.1.c												
7.2.a												
8.1.a												
8.1.b												
8.1.c												
8.1.d												
8.1.e												
8.1.f												
9.1. a												
9.2. a												
9.2. b												
9.2. c												
10.1.a												
10.1.b												
10.2.a												
10.2. b												
10.2.c												
10.2. d												
10.2. e												
10.2.f												
10.2.g												
10.2.h												
10.2.i												
11.1. a												
11.1. b												
11.2.a												

2026

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.1.a												
1.2.a												
1.2.b												
1.3.a												
2.1.a												
2.1.b												
2.2.a												
3.1.a												
3.1.b												
3.1.c												
3.1.d												
3.1.e												
3.1.f												
3.2.a												
3.2.b												
4.1.a												
5.1.a												
5.1.b												
5.2.a												
6.1.a												
6.2.a												
6.3.a												
6.3.b												
6.3.c												
6.3.d												
7.1.a												
7.1. b												
7.1.c												
7.2.a												
8.1.a												
8.1.b												
8.1.c												
8.1.d												
8.1.e												
8.1.f												
9.1. a												
9.2. a												
9.2. b												
9.2. c												
10.1.a												
10.1.b												
10.2.a												
10.2. b												
10.2.c												
10.2. d												
10.2. e												
10.2.f												
10.2.g												
10.2.h												
10.2.i												
11.1. a												
11.1. b												
11.2.a												

2027

OBJETIVO ESPECIFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.1.a												
1.2.a												
1.2.b												
1.3.a												
2.1.a												
2.1.b												
2.2.a												
3.1.a												
3.1.b												
3.1.c												
3.1.d												
3.1.e												
3.1.f												
3.2.a												
3.2.b												
4.1.a												
5.1.a												
5.1.b												
5.2.a												
6.1.a												
6.2.a												
6.3.a												
6.3.b												
6.3.c												
6.3.d												
7.1.a												
7.1.b												
7.1.c												
7.2.a												
8.1.a												
8.1.b												
8.1.c												
8.1.d												
8.1.e												
8.1.f												
9.1.a												
9.2.a												
9.2.b												
9.2.c												
10.1.a												
10.1.b												
10.2.a												
10.2.b												
10.2.c												
10.2.d												
10.2.e												
10.2.f												
10.2.g												
10.2.h												
10.2.i												
11.1.a												
11.1.b												
11.2.a												

12.- Procedimiento de modificación

12.1-Modificación del reglamento

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

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

12.2- Recursos:

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa. Las horas de reunión de la Comisión así como las de preparación de la misma serán remuneradas, no contabilizándose dentro del crédito horario de la representación legal de las personas trabajadoras, si existiera.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, formación en materia de igualdad.

Igualmente, facilitará el lugar adecuado para la celebración de las reuniones, así como aportará la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente y la antelación necesaria para poder analizarla, de aproximadamente 15 días.

12.3- Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

12.4- Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de 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), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.