



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. EJES DE ACTUACIÓN	3
Eje 1. Comunicación	4
Eje 2. Selección y Contratación	5
Eje 3. Clasificación profesional	5
Eje 4. Formación	5
Eje 5. Promoción	6
Eje 6. Condiciones laborales	7
Eje 7. Conciliación y Corresponsabilidad	8
Eje 8. Infrarrepresentación	9
Eje 9. Retribución	10
Eje 10. Prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo	10
Eje 11. Salud laboral	11
3. DEFINICIONES DE LOS TÉRMINOS RECOGIDOS EN LA LEY DE IGUALDAD Y EN EL REAL DECRETO-LEY 6/2019	11
4. PARTES FIRMANTES, AMBITO DE APLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	12
5. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y PARA LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS	13
6. REGLAMENTO FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN SEGUIMIENTO Y REVISION	16
6.1. Seguimiento y evaluación	16
6.2. Comisión paritaria de seguimiento del Plan de Igualdad	16
7. ANEXO I. RESUMEN DIAGNÓSTICOS EMPRESAS DEL GRUPO	18
8. ANEXO II. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA	23
8.1. Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo	23
8.2. Metodología auditoría retributiva	24
8.3. Resumen de resultados de la auditoría retributiva	27
9. ANEXO III. PLAN DE ACCIÓN	30
10. ANEXO IV. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	33

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea efectiva.

Con intención de asegurar y perpetuar el cumplimiento de este principio jurídico universal, nació la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres del 22 de marzo de 2007, que tiene por objeto: «hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualesquiera ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil y laboral».

Posteriormente, el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha complementado dicha norma estableciendo nuevos requisitos legales para las empresas en materia de igualdad.

Entre otras cuestiones, se estableció que aquellas empresas con más de 50 trabajadores tienen la obligación de plasmar en un Plan de Igualdad aquellas medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, cuando anteriormente este requisito sólo aplicaba para aquellas empresas de más de 250 trabajadores.

El Grupo Elecnor ha venido reflejando su compromiso con la Igualdad y la no discriminación en sus principios específicos de actuación de Responsabilidad Social Corporativa, reconociendo como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respecto a la diversidad.

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha elaborado un Diagnóstico por cada una de las sociedades afectadas del que se aporta un resumen diagnóstico empresas del Grupo en el Anexo I de este documento.

2. EJES DE ACTUACIÓN

En coherencia con los resultados del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva, se prevén 11 ejes de actuación:

- Eje 1. Comunicación
- Eje 2. Selección y Contratación
- Eje 3. Clasificación profesional
- Eje 4. Formación
- Eje 5. Promoción
- Eje 6. Condiciones laborales
- Eje 7. Conciliación y Corresponsabilidad
- Eje 8. Infrarrepresentación
- Eje 9. Retribuciones
- Eje 10. Prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo
- Eje 11. Salud Laboral

Para cada uno de los ejes de actuación se describen los objetivos a alcanzar y las acciones concretas para conseguirlos.

Eje 1. Comunicación

Objetivo 1.1. Garantizar que todas las comunicaciones de la compañía se realicen en un lenguaje e imágenes no sexistas e inclusivas, eliminar los sesgos inconscientes de género.

- Realizar guías de lenguaje no sexista e inclusivo en colaboración con los equipos de comunicación y los departamentos que realicen comunicaciones en la compañía. Se incluirán diferentes opciones a consultar como pueden ser Guías del Ministerio y otras guías.
- Seguimiento desde la Comisión de Igualdad de las comunicaciones para verificar que se están realizando siguiendo la guía y, en caso de detectar alguna comunicación que no se ajuste a ésta, se enviará un recordatorio con una propuesta de mejora en el texto.
- Fomentar la utilización de imágenes no sexistas en todos los espacios de comunicación, web, documentos e informes.
- Incorporar la perspectiva de género en las campañas de Seguridad y Salud (SST) sobre seguridad y bienestar.

Objetivo 1.2. Sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades en fechas claves para la compañía, donde se visualice a la mujer.

- Realizar campañas y/o eventos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, días específicos (8 de marzo, día internacional de las mujeres; 11 de febrero, día internacional de la mujer en la ciencia; etc.) y dar visibilidad a las mujeres de la compañía esos días tanto en comunicaciones como en eventos.

Objetivo 1.3. Divulgar el contenido del Plan de Igualdad.

- Comunicar mediante breve presentación (píldoras) los ejes que componen el plan y su contenido, utilizando los medios específicos habilitados a tal efecto.
- Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo 1.4. Habilitar un espacio en la intranet (Buenos días) para el desarrollo del Plan de igualdad.

- Disponer de un espacio en la [intranet](#) (Buenos días) con el contenido del Procedimiento para la notificación, investigación y evaluación de los posibles casos de acoso y violencia en el trabajo.

Objetivo 1.5. Divulgación de buenas prácticas realizadas por la empresa.

- Realizar un Informe anual para presentar a la Dirección, acerca del Plan de Igualdad, que recogerá los avances y los compromisos en materia de igualdad.
- Estudio de posibles encuestas en materia de igualdad, o inclusión de este tipo de encuestas en otras de clima laboral etc.
- Creación de buzón de correo electrónico igualdad@elecnor.com para su utilización como canal de comunicación tanto para la Comisión de Igualdad como para la plantilla a la hora de realizar consultas o plantear cuestiones a este órgano.

Eje 2. Selección y Contratación

Objetivo 2.1. Garantizar que los procesos selección cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.

- Ofertas de empleo: revisar y analizar con perspectiva de género el lenguaje. Análisis aleatorio de 20 ofertas.
- Asegurar que las competencias y requisitos solicitados en las ofertas de empleo son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro, y análisis aleatorio de al menos 10 ofertas que estén activas en el momento de revisión (para poder acceder a toda la información de la oferta y sus requisitos concretos).
- Revisar que en las ofertas publicadas por la empresa se especifican ambos géneros para garantizar la igualdad.
- Búsqueda activa de perfiles (hombres y mujeres) para aquellas áreas masculinizadas o feminizadas en las vacantes de la empresa.

Objetivo 2.2. Visibilizar el compromiso de la empresa con la contratación en igualdad de oportunidades.

- Informar y solicitar a las empresas colaboradoras en selección el cumplimiento de la Política de Selección, siguiendo el principio de igualdad de trato y oportunidades y el compromiso de la empresa con la incorporación de mujeres en áreas masculinizadas.

Objetivo 2.3. Información y seguimiento de datos de las ofertas de empleo y los procesos de selección y contratación.

- Seguimiento de indicadores y datos adaptados a la clasificación profesional:
 - Numero de incorporaciones desagregadas por sexo.
 - Número de hombres y mujeres incorporados por nivel jerárquico y grupo profesional.

Eje 3. Clasificación profesional

Objetivo 3.1. Garantizar el principio de igualdad retributiva en los trabajos de igual valor.

- Obtención de los criterios, los factores, los subfactores, y las ponderaciones del Sistema de Clasificación Profesional y la Valoración de Puestos.
- Realizar un informe con las propuestas de ajustes necesarios.
- En los casos en los que la Comisión de Igualdad reciba en su correo electrónico igualdad@elecnor.com reclamación en materia de clasificación profesional, se informará a la persona empleada sobre las vías y procedimientos existentes para dar curso a su reclamación.

Eje 4. Formación

Objetivo 4.1. Establecer una cultura en la compañía basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo.

- Establecer un programa de formación durante la vigencia del Plan de Igualdad con las siguientes características:
 - Campañas anuales de diferentes contenidos para toda la plantilla con "píldoras formativas" transversales y válidas para todo el mundo en cuanto al contenido y de corta duración.
 - Formación específica en contenido y duración para departamentos o puestos clave en la organización o en la consecución de la igualdad:
 - La propia Comisión de Igualdad
 - Recursos Humanos
 - Área de Comunicación
- Las formaciones presenciales planificadas por la empresa deben considerar, en lo posible, los horarios del personal con jornada reducida o adaptada, sin exceder su horario. Se deben realizar en el centro de trabajo siempre que sea posible para evitar desplazamientos y conflictos con la conciliación familiar.
- Si un empleado seleccionado para un curso está de baja por maternidad, paternidad o lactancia, se le reservará un lugar en esa formación y se le dará prioridad para completarla a su reincorporación, ajustándose a su horario solicitado.
- La empresa debe garantizar que el acceso a la formación promueva el desarrollo de habilidades necesarias para el puesto de trabajo.
- Formar a los jefes y mandos medios en materia de igualdad. Trabajar en los sesgos inconscientes en las tomas de decisiones y normas de la empresa para prevenir el acoso sexual y laboral.
- Tras procesos de ausencia largos (incapacidad temporal o excedencias) en los que se hayan implantado modificaciones en la forma de trabajar, se formará a la persona que se reincorpora con el fin de que pueda volver a realizar sus funciones habituales.

Objetivo 4.2. Obtención de indicadores generales de seguimiento de los planes de formación.

- Número de acciones y horas: técnicas/habilidades/idiomas desagregados por sexo. Número de horas medias recibidas por hombres y mujeres en cada acción.
- Garantizar el acceso de mujeres a las formaciones que puedan suponer promoción ligadas a funciones de responsabilidad.
- Promover la participación de mujeres en cursos formativos relacionados con actividades masculinizadas.

Eje 5. Promoción

Objetivo 5.1. Facilitar el acceso de mujeres a puestos de gran responsabilidad: puestos de Alta Dirección, Comité de Dirección y Consejo de Administración para conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de la empresa.

- Identificar y detectar, dentro de la organización, mujeres con posibilidades de acceso al Comité de Dirección o puestos de gran responsabilidad.

- Facilitar la participación en proyectos de desarrollo de mujeres en la Alta Dirección, como son Proyecto Promociona o Proyecto Más Mujeres/Mejores empresas del Instituto de la Mujer.
- Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la compañía.
- Visibilizar y comunicar externamente la presencia y logros de las mujeres de la compañía.
- Priorizar la búsqueda interna de perfiles con potencial, garantizando el acceso al talento femenino a estas vacantes, para su desarrollo profesional dentro de la compañía.
- Anualmente, en la Comisión de Igualdad tendrá reporte de los procesos de promoción, pudiendo solicitar cualquier información sobre los mismos.

Objetivo 5.2. Fomentar la promoción de mujeres y garantizar iguales posibilidades de promoción.

- Acciones de empoderamiento de las mujeres.
- Acciones de *mentoring* y *coaching* específico.
- Participación en proyectos de la compañía que faciliten su promoción.
- Dar visibilidad de los trabajos/logros de las compañeras que realizan trabajos en departamentos masculinizados.
- Garantizar la publicación de las ofertas internas de puestos vacantes a personal de la empresa, frente a contrataciones externas.

Objetivo 5.3. Obtener indicadores de seguimiento.

- Información sobre datos de plantilla segregadas por sexo, unidad, centro, nivel jerárquico y grupo profesional, indicando situación inicial y final después de promociones.
- Seguimiento de los programas de desarrollo lanzados en la compañía desagregado por sexo.
- Información sobre candidaturas presentadas a las promociones desagregadas por sexo, nivel jerárquico y grupo profesional. Datos sobre cuántas de estas promociones proceden de mujeres que han participado en programas de empoderamiento de la mujer o de desarrollo (ej. talento, promociona, habilidades directivas etc.).
- Desarrollar un sistema de trazabilidad de candidaturas y promociones.

Eje 6. Condiciones laborales**Objetivo 6.1. Garantizar que las condiciones de contratación y retributivas cumplen los criterios de igualdad de trato oportunidades.**

- Análisis aleatorios de las condiciones por puesto de trabajo de hasta un 10% de muestra por convenio de aplicación en las nuevas contrataciones.
- Obtener datos e información sobre los complementos.
- Analizar por cada convenio de aplicación los criterios para la asignación de cada uno de los conceptos salariales de la nómina con perspectiva de género, identificar criterios de asignación y personas que lo reciben.

- Estudiar un sistema de evaluación de desempeño para poder obtener datos de calificación de hombres y mujeres.
- Los responsables de Recursos Humanos deberán estudiar el impacto sobre las condiciones laborales de los equipos cuando una persona está de baja por nacimiento/adopción/lactancia o por guarda legal, valorando la posibilidad de pagar un complemento de puesto específico si se asumen cargas de trabajo extraordinarias como consecuencia de la ausencia de otras personas del área/departamento.
- Del mismo modo se velará porque las personas que reduzcan su jornada más de un 15% anual o tomen excedencias deben adaptar sus objetivos y compensaciones económicas a su jornada real.

Objetivo 6.2. PRL e igualdad.

- La empresa debe agilizar el cambio o la adecuación del puesto de trabajo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, si lo solicitan de forma justificada.
- La ropa de trabajo y los EPI (Equipos de Protección Individuales) deben considerar el género para que los empleados los usen de forma adecuada.
- Identificar y evaluar las tareas y puestos que puedan suponer un riesgo para la reproducción, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Se deben establecer mecanismos de respuesta automáticos en los casos de riesgo.
- Garantizar la existencia de vestuarios femeninos en los lugares de trabajo que sean necesarios.
- Revisar los EPI y ropa de trabajo con perspectiva de género.

Eje 7. Conciliación y Corresponsabilidad

Objetivo 7.1. Garantizar que los derechos de conciliación son accesibles a toda la plantilla y sensibilizar en corresponsabilidad.

- Se facilitan datos sobre la solicitud de adaptaciones de jornada con el objetivo de comprobar si se conceden o no y, en su caso, la razón de la denegación.
- Desarrollar acciones para fomentar que los hombres utilicen los derechos de conciliación para el cuidado de dependientes.
- Facilitar medidas para adaptar la jornada y crear una bolsa de horas para personas con custodia compartida.
- Ampliar el derecho a solicitar la adaptación de la jornada de trabajo del artículo 34.8 del ET (Estatuto de los Trabajadores) para las personas trabajadoras que tengan hijos hasta que cumplan los 14 años, ampliando en dos años lo establecido en el artículo, excluyendo durante estos dos años extras la posibilidad de solicitar trabajo a distancia salvo que el mismo esté instaurado en la empresa.
- Asimismo, de acuerdo al referido artículo 34.8 ET (Estatuto de los Trabajadores), tendrán ese derecho aquellas personas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio y que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

- Aquellas personas que tengan a cargo a un hijo o dependiente con una enfermedad grave (Anexo I Real Decreto 1148/2011), podrán solicitar permisos para acompañarlo a consultas médicas o ingresos hospitalarios, sin que estos permisos se limiten por haberlos pedido varias veces, y siempre que las consultas estén vinculadas con la enfermedad grave y se justifiquen debidamente las causas.
- Dar visibilidad al derecho a disfrutar el permiso de nacimiento en régimen de jornada completa o parcial después de las primeras seis semanas.
- Conceder permisos retribuidos para cumplir con deberes públicos y personales inexcusables que no puedan realizarse fuera del horario de trabajo.
- Se informará de las medidas especiales para atender las necesidades de familias monoparentales del artículo 48 ET (Estatuto de los Trabajadores), en concreto las semanas adicionales del permiso por nacimiento y cuidado del menor.
- El uso de estas medidas de conciliación no penalizará futuras promociones profesionales y mejoras salariales.
- Garantizar que los pluses y complementos que se generen de acuerdo con el convenio de aplicación y por motivo de trabajo no se vean afectados por estas medidas de conciliación.

Objetivo 7.2. Mejorar los derechos de conciliación en los casos de embarazo y lactancia.

- Dar visibilidad al derecho que se tiene de que la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de menor, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora.
- Trabajo a distancia si es posible de forma técnica, organizativa y productiva a partir de la semana 32 y desde las primeras semanas en el caso de embarazos de riesgo para evitar desplazamientos.
- Facilitar la posibilidad de solicitar la lactancia de forma acumulada.

Objetivo 7.3. Seguimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría profesionales y tipo de contrato de los diferentes permisos no retribuidos, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias relacionadas con la conciliación.
- Información sobre solicitudes de reducciones y adaptaciones de jornada solicitadas, aceptadas y denegadas, así como posibles medidas alternativas propuestas.
- Facilitar datos sobre las solicitudes de adaptaciones de jornada para verificar su concesión y, en caso de denegación, informar del motivo.
- Garantizar que el uso de medidas de conciliación (excedencias, reducciones de jornada) no afectará a futuras promociones o mejoras salariales, y que los pluses y complementos no se vean perjudicados.
- Informar a la Comisión de Igualdad de las solicitudes de lactancia.

Eje 8. Infrarrepresentación

Objetivo 8.1. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa y el compromiso de aumentar la media de mujeres en la plantilla en el diagnóstico durante la vigencia del plan.

- Revisión de todos los departamentos: hacer listado de los departamentos estableciendo un orden de prioridad, empezando por los más masculinizados, con el objetivo de incrementar la presencia de mujeres en la compañía.
- Realizar un estudio más pormenorizado por áreas/unidades y/o zonas geográficas en donde la presencia de mujeres es menor.

Objetivo 8.2. Fomentar la incorporación de mujeres en áreas o departamentos masculinizados.

- Integrar en la encuesta de salida preguntas sobre falta de formación o promoción de aquellos puestos de departamentos masculinizados.
- Analizar y revisar con perspectiva de género los portales de publicación de las ofertas de empleo de la compañía.

Eje 9. Retribución

Objetivo 9.1. Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no sólo iguales, sino de igual valor.

- Revisar los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
- Revisar los registros retributivos para emitir informes sobre las posibles desviaciones existentes estableciendo uno o varios grupos de trabajo específicos, priorizando los datos de mayor a menor (importe o porcentaje) y atendiendo a cada convenio de aplicación.
- Sistematización de las herramientas de análisis y valoración de puestos con perspectiva de género.
- Realizar el seguimiento anual de los datos de los registros retributivos anuales, así como su análisis.

Eje 10. Prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo

Objetivo 10.1. Asegurar que toda la plantilla sabe cómo proceder en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo y orientación sexual. Garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo para todas las personas de la empresa en:

- Publicación del Protocolo en la intranet (Buenos días). Debe ser de fácil acceso para la consulta y para la denuncia.
- Inclusión del protocolo en proceso del *Onboarding* a nuevas contrataciones. La persona responsable de la incorporación será quien entregue y explique el procedimiento, y recoja la firma de entrega de documento.
- En los casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como en los casos de acoso laboral, se ampliará la comisión de investigación a un miembro de la representación legal de los trabajadores a excepción de que el denunciante exprese su disconformidad.

Objetivo 10.2. Prevenir cualquier caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- Formación especializada en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo a personas que tengan asignados cometidos específicos y responsabilidades en el protocolo de prevención, así como a las personas de la Comisión de Igualdad.

- Facilitar la flexibilidad laboral o un cambio de centro de trabajo si fuera necesario para la protección de la persona trabajadora.
- Evaluar la posibilidad de ofrecer apoyo psicológico o asesoramiento legal a través de convenios o recursos de la empresa.
- Garantizar el mantenimiento del puesto de trabajo en caso de ausencias prolongadas debido situaciones de acoso laboral o sexual.
- En los que se haya iniciado mediante denuncia el protocolo de acoso laboral o sexual instaurado en Elecnor, facilitar la flexibilidad laboral o un cambio de centro de trabajo si fuera necesario para la protección de la persona trabajadora, o, en función de las circunstancias concurrentes, la posibilidad de aplicar medidas organizativas, cambio de centro de trabajo o medidas del artículo 34,8 del ET (Estatuto de los Trabajadores) mientras se resuelva la situación de acoso laboral o acoso sexual en el ámbito del trabajo, al margen de las medidas que se tomen al finalizar el proceso.
- Distribución del Procedimiento para la notificación, investigación y evaluación de los posibles casos de acoso y violencia en el trabajo a las distintas RLT (Representación Legal de los Trabajadores).

Objetivo 10.3. Seguimiento de datos.

Seguimiento de indicadores de casos: de número y tipo de denuncias, y resolución de los casos.

Eje 11. Salud laboral

Se informará a la Comisión de los resultados de las diferentes encuestas.

3. DEFINICIONES DE LOS TÉRMINOS RECOGIDOS EN LA LEY DE IGUALDAD Y EN EL REAL DECRETO-LEY 6/2019

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Plan de Igualdad

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Discriminación directa e indirecta

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Indemnidad frente a represalias

Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Trabajo de igual valor

Se establece que los trabajos son de igual valor cuando en realidad sean equivalentes los siguientes puntos: la naturaleza de las funciones o tareas encomendadas, las condiciones educativas/ profesionales/de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño, las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.

4. PARTES FIRMANTES, AMBITO DE APLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

De acuerdo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre que desarrolla el contenido, proceso de negociación y registro de los planes de igualdad, la empresa y representación legal de los trabajadores, han acordado el presente Plan de Igualdad.

En concreto, la composición de la mesa negociadora ha sido la siguiente:

En representación de la empresa por:

- Eduardo Irigaray Murillo
- Javier Rodrigo Lafuente
- Javier Lecumberri Hormaechea
- Marta Segura Altayo
- Susana Mico García
- Cristina Marquina Testillano
- Nora Astigarraga López

- Miriam Pozanco Nieto
- Diana Molero Calvete
- Arantza Gamboa Pardo
- Verónica Carmona Arias
- Marta Rodríguez Robledo

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

CCOO:

- Ana Isabel Bautista Martínez
- Paula Estrada Herrera
- Beatriz Rodríguez Palacios
- Micaela Gimeno Suarez
- Juan Gutiérrez Ordóñez
- Luis Manuel Rojas Rebaza
- Miguel Santamaria Campillo
- Ianire Tobalina Mulas
- Eva María Madrigal Henríquez
- Álvaro Garrido Romero (asesor CCOO)

UGT:

- Ana María Domínguez González
- Alfredo Fernández callejón
- Federico José Vidal Rocamora
- Marina Sebastián Azcona
- Antonio Carmona (Asesor UGT)

El presente plan de igualdad del GRUPO ELECENOR se aplica a todo el territorio nacional, a los empleados y empleadas de sociedades del grupo empresarial AUDECA, S.L., ELECENOR SEGURIDAD, S.L., ELECENOR, S.A., JOMAR SEGURIDAD, S.L.U. y ELECENOR SERVICIOS Y PROYECTOS, S.A.U.

Asimismo, fue aprobado por el Consejo de Administración de Ecnor Holding en su reunión de fecha 11 de diciembre de 2025, y firmado por la comisión de negociación el 7 de enero de 2026, fecha de entrada en vigor y con una vigencia de dos años hasta el 31 de diciembre de 2027.

5. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y PARA LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS

El presente procedimiento tiene por objeto regular, (i) la modificación total o parcial del Plan de Igualdad durante su vigencia y (ii) la gestión, encauzamiento y solución autónoma de las discrepancias, controversias o conflictos que

puedan surgir en su interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, garantizando en todo caso la negociación de buena fe, la trazabilidad documental de las actuaciones y la adopción de acuerdos por las mayorías exigibles. (RD 901/2020 art.9.2, art.9.3, art.9.4, art.9.6; RD 901/2020 art.5.6)

1. Principios generales de actuación (buena fe, documentación, acceso a información y confidencialidad)

Todas las actuaciones realizadas al amparo de este procedimiento se desarrollarán (i) bajo el principio de negociación de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo, (ii) levantando acta de cada reunión o sesión, con identificación de asistentes, posiciones, propuestas, acuerdos o desacuerdos y, en su caso, manifestaciones de parte, y (iii) garantizando el acceso de la comisión negociadora o de seguimiento a la documentación necesaria para analizar la situación y fundamentar las propuestas, en los términos legalmente previstos, con obligación empresarial de facilitarla cuando resulte exigible para elaborar o actualizar el diagnóstico o valorar medidas. En todo caso, las personas intervinientes deberán observar el deber de sigilo respecto de la información expresamente comunicada con carácter reservado, sin que la documentación entregada pueda utilizarse fuera del estricto ámbito del Plan ni para fines distintos de los que motivaron su entrega. (RD 901/2020 art.5.6; RD 901/2020 art.5.5; RD 901/2020 art.5.7; RD 901/2020 art.5.8)

2. Órgano competente: comisión de seguimiento y su habilitación para proponer modificaciones y resolver discrepancias

La comisión u órgano paritario de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad (en adelante, la “Comisión de Seguimiento”), constituida conforme al Plan y con la composición y funcionamiento que en él se establezcan, será el órgano ordinario encargado de: (i) recibir y registrar incidencias, discrepancias y propuestas; (ii) impulsar evaluaciones intermedias y final; (iii) formular propuestas motivadas de modificación o revisión del Plan; y (iv) procurar, con carácter prioritario, soluciones autónomas por acuerdo. (RD 901/2020 art.9.5; RD 901/2020 art.9.6; RD 901/2020 art.8.2.j)

3. Inicio del procedimiento: activación por incidencia, discrepancia o propuesta de modificación

El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento por cualquiera de las partes (empresa o parte social) o por acuerdo de la propia Comisión de Seguimiento, en el que se identifique con claridad: (i) el aspecto del Plan afectado (medida, objetivo, indicador, calendario, recursos, diagnóstico o auditoría retributiva incorporada al Plan), (ii) los hechos o circunstancias que motivan la petición, (iii) la propuesta concreta que se formula (si existe), (iv) la urgencia (si procede) y (v) la documentación de soporte disponible. Recibido el escrito, la Secretaría acusará recibo y abrirá expediente interno con numeración sistema de numeración y fecha de alta. (RD 901/2020 art.8.2.k)

4. Tramitación ordinaria: convocatoria, reuniones, actas y adopción de acuerdos

Recibida la solicitud, la Secretaría convocará reunión de la Comisión de Seguimiento para su análisis en el plazo de plazo interno, p. ej. 15 días naturales desde la recepción, incorporando al orden del día la cuestión planteada y remitiendo la documentación con la antelación suficiente. En la sesión, se debatirán los hechos, se fijarán las posiciones y, en su caso, se acordará un plan de trabajo con tareas, responsables y calendario para recabar datos, elaborar propuestas y valorar impactos. De cada reunión se levantará acta, que será aprobada y firmada, pudiendo incluir manifestaciones de parte. Los acuerdos requerirán la conformidad de la empresa y la mayoría de la representación de las personas trabajadoras integrante del órgano que adopte el acuerdo, en los términos aplicables a la negociación del Plan. (RD 901/2020 art.5.5; RD 901/2020 art.5.6)

5. Supuestos de revisión obligatoria del Plan y efectos sobre diagnóstico y medidas

Sin perjuicio de revisiones voluntarias, el Plan deberá revisarse cuando concurra cualquiera de las circunstancias legalmente previstas: (i) como consecuencia de resultados del seguimiento y evaluación, (ii) cuando se ponga de

manifiesto falta de adecuación a requisitos legales o reglamentarios o insuficiencia por actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, (iii) en supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa, (iv) ante incidencias que modifiquen de manera sustancial la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas inaplicaciones de convenio y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico que sirvió de base al Plan, y (v) cuando una resolución judicial condene por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine falta de adecuación del Plan a requisitos legales o reglamentarios. Cuando resulte necesario y esté debidamente motivado, la revisión implicará la actualización del diagnóstico y, en la medida necesaria, de las medidas del Plan. (RD 901/2020 art.9.2; RD 901/2020 art.9.3)

6. Modificaciones voluntarias durante la vigencia: ajuste, reorientación o sustitución de medidas

Durante la vigencia del Plan, las medidas podrán revisarse en cualquier momento con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida, en función de los efectos observados respecto de la consecución de los objetivos. Estas modificaciones voluntarias deberán tramitarse por la vía ordinaria prevista en este procedimiento, debiendo quedar justificadas en acta y en documento de modificación, con actualización de objetivos, indicadores, calendario, responsables, recursos y sistema de seguimiento, en lo que resulte afectado. (RD 901/2020 art.9.4; RD 901/2020 art.8.2.f; RD 901/2020 art.8.2.h; RD 901/2020 art.8.2.i; RD 901/2020 art.8.2.k)

7. Mecanismo de solución autónoma de conflictos: fase interna (negociación en Comisión de Seguimiento)

Las discrepancias interpretativas o de aplicación del Plan, así como los conflictos sobre el grado de cumplimiento, evidencias, indicadores, calendarios o recursos, se someterán con carácter previo y preferente a una fase interna de negociación en el seno de la Comisión de Seguimiento. Esta fase interna comprenderá: (i) delimitación escrita del conflicto (objeto, alcance y pretensión), (ii) propuesta de solución por cada parte, (iii) intercambio de documentación necesaria, (iv) una o varias reuniones específicas hasta agotar el plazo interno de plazo interno, p. ej. 30 días naturales desde la primera reunión, y (v) cierre mediante acuerdo (total o parcial) o acta de desacuerdo motivada. En cualquier caso, se mantendrá la obligación de negociar de buena fe y documentar todas las sesiones. (RD 901/2020 art.5.6; RD 901/2020 art.5.5)

8. Escalado a procedimientos de solución autónoma de conflictos

De persistir el desacuerdo tras la fase interna, la Comisión de Seguimiento podrá acordar acudir a procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos SIMA, en los términos legalmente previstos, dejando constancia expresa en acta de: (i) el objeto del conflicto, (ii) las cuestiones sometidas al procedimiento, (iii) la posición de cada parte, (iv) la documentación que se aporta, y (v) la designación de representantes para intervenir. La activación de estos procedimientos requerirá acuerdo, salvo que exista previsión aplicable que permita su activación en los términos que correspondan. (RD 901/2020 art.5.6)

9. Formalización del acuerdo de modificación o de solución del conflicto

Los acuerdos que comporten modificación del Plan o solución total o parcial de un conflicto se documentarán por escrito, incorporando: (i) identificación del expediente y del acuerdo, (ii) antecedentes y motivación, (iii) texto consolidado de las modificaciones o compromisos adoptados, (iv) calendario de implantación, (v) indicadores y evidencias de seguimiento, y (vi) responsables y recursos asociados. El acuerdo será firmado por las partes legitimadas y con las mayorías exigibles, y se incorporará al Plan como anexo o versión consolidada, conforme se decida. (RD 901/2020 art.5.6; RD 901/2020 art.8.2.k)

10. Registro del Plan y de sus modificaciones, cuando corresponda

El Plan de Igualdad será objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza y haya sido o no adoptado por acuerdo; y, cuando se formalicen modificaciones que afecten al contenido registral del

Plan, se procederá a su tramitación registral en los términos que resulten aplicables. (RD 901/2020 art.11.1; RD 901/2020 art.11.3)

6. REGLAMENTO FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN SEGUIMIENTO Y REVISION

6.1. Seguimiento y evaluación

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

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, 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 conclusiones, por parte del/la responsable de igualdad que será presentando a la Comisión de Igualdad, para su conocimiento.

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 el impacto de las mismas en la empresa.

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.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

6.2. Comisión paritaria de seguimiento del Plan de Igualdad

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar 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.

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

Composición de la Comisión de seguimiento

La Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, por 6 miembros por parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad y 2 por parte de la empresa.

POR ELEC NOR:

- Eduardo Irigaray
- Javier Rodrigo
- Miguel Muñoz
- Marta Segura
- Jorge Alcibar
- Cristina Marquina

POR COMISIONES OBRERAS:

- Ana label Bautista,
- Beatriz Rodríguez
- Ianire Tobalina

POR UGT:

- Ana María Domínguez
- Sara Palomar
- Alfredo Fernández

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión o por cuestiones organizativas así se decida internamente.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

Funciones de la Comisión de seguimiento:

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

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.

- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

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

Las reuniones ordinarias serán por videollamada.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

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, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad:

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

Medios:

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

Lugar para celebrar las reuniones.

Material preciso para ellas.

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

7. ANEXO I. RESUMEN DIAGNÓSTICOS EMPRESAS DEL GRUPO

Informe de Diagnóstico: Elecnor, S.A.

Análisis centrado en la sociedad **Elecnor, S.A.** ha arrojado las principales conclusiones

Principales Conclusiones

- **Distribución por sexo:** La plantilla está compuesta por **52 mujeres (54%)** y **44 hombres (46%)**, sumando un total de 96 personas trabajadoras.
- **Estabilidad laboral:** Las mujeres mantienen una mayor proporción de contratos indefinidos a tiempo completo, lo que sugiere una sólida estabilidad laboral para este colectivo dentro de la empresa.
- **Distribución por edad:** La franja de edad más numerosa es la de **46 años o más** para ambos sexos. Es destacable que en la franja más joven (20-29 años), las mujeres representan el **64,29%** del total.
- **Incorporaciones recientes:** En 2025 se incorporaron **4 mujeres y 2 hombres** (66,67% mujeres), lo que representa un cambio significativo respecto a 2022 y 2023, donde no se registraron incorporaciones femeninas.
- **Perfiles técnicos:** La mitad de las incorporaciones en la categoría de Ingeniero/Licenciado fueron mujeres, lo que indica un avance en la representación femenina en roles de gestión y técnicos.
- **Principio de igualdad:** El diagnóstico concluye que la política salarial es equitativa y que los grupos profesionales agrupan puestos de igual valor sin discriminación directa o indirecta.
- **Diferencias salariales:** Se han observado diferencias retributivas superiores al 25% en algunos conceptos (salario base o complementos), pero la empresa justifica que su origen es la **actividad realizada, funciones, responsabilidades o días trabajados** en el ejercicio, descartando el sesgo de género.
- **Uso de medidas:** Persiste un desequilibrio en el uso de derechos de conciliación. La responsabilidad del cuidado recae mayoritariamente en las mujeres.
- **Permisos y reducciones:** En 2025, **6 mujeres** solicitaron reducción de jornada por cuidado de hijos frente a **solo 1 hombre**. Asimismo, las bajas por Incapacidad Temporal fueron significativamente superiores en mujeres (10) que en hombres (4).
- **Gestión de formación:** Existe un procedimiento centralizado para detectar necesidades formativas e itinerarios profesionales.
- **Brecha salarial:** De la Auditoría Retributiva realizada se concluye que las diferencias retributivas superiores al 25% observadas tanto en el Salario Base como en los Complementos Salariales y las Percepciones Extrasalariales y, por lo tanto, en la Retribución Total tienen su origen, principalmente, en la actividad realizada por las personas que ocupan los diferentes puestos (funciones, responsabilidades...), sin existir ningún tipo de sesgo de género en la percepción de ninguno de los conceptos salariales, ya que todos sus importes y los supuestos para su percepción están recogidos y regulados en el propio Convenio Colectivo y en la Política Salarial de **Elecnor S.A.**
- **Protocolos:** La empresa cuenta con protocolos activos contra el acoso sexual coordinados por RR.HH. y Cumplimiento.

Informe de Diagnóstico: Elecnor Seguridad

Análisis centrado en la sociedad **Elecnor Seguridad** ha arrojado las principales conclusiones

Principales Conclusiones

- **Distribución por sexo:** La plantilla es predominantemente masculina, con 117 hombres (93,6%) frente a solo 8 mujeres (6,4%) de un total de 125 empleados.
- **Estabilidad laboral:** El 96,8% de los hombres y el 87,5% de las mujeres (7 de 8) cuentan con contrato fijo.
- **Distribución por Edad:** La plantilla es mayoritariamente madura (104 personas superan los 30 años). No obstante, las mujeres tienen mayor peso relativo en el tramo joven de 20-29 años, donde representan el 15% de ese grupo.
- **Incorporaciones recientes:** En el último año analizado, se registraron 22 incorporaciones, todas ellas de hombres.
- **Antigüedad:** La presencia femenina se concentra en el tramo de 1 a 5 años, mientras que no hay mujeres con más de 6 años de antigüedad en la empresa.
- **Jornada:** La práctica totalidad de la plantilla (122 de 125 personas) trabaja a jornada completa de 40 horas semanales.
- **Segregación Horizontal:** Las mujeres se concentran exclusivamente en funciones de apoyo y técnicas como Auxiliar Administrativo, Perito y Técnico de Organización.
- **Segregación Vertical:** Existe una ausencia total de mujeres en categorías operativas (Oficiales de 1ª, 2ª o Jefe de Equipo) y en puestos de mando directo como Encargado o Jefe de Obra.
- **Principio de igualdad:** El diagnóstico concluye que la política salarial es equitativa y que los grupos profesionales agrupan puestos de igual valor sin discriminación directa o indirecta.
- **Uso de Medidas:** Se registraron 2 permisos de paternidad y **ninguno de maternidad** en el periodo analizado.
- **Excedencias:** La única baja por **excedencia para el cuidado de hijos** fue solicitada por una mujer.
- **Cargas Familiares:** La mayoría del personal que declara tener hijos indica que estos son mayores de 15 años.
- **Distribución por Edad:** La plantilla es madura, con la mayoría de los trabajadores superando los 30 años (104 personas). Las mujeres tienen una presencia proporcionalmente mayor en el tramo joven de 20-29 años, donde representan el 15% de ese grupo de edad.
- **Jornada Laboral:** La práctica totalidad de la plantilla (122 de 125 personas) cumple una jornada de 40 horas semanales.
- **Bajas y Rotación:** En el último ejercicio se registraron 22 bajas definitivas. Llama la atención que la única baja por excedencia para el cuidado de hijos correspondió a una mujer.
- **Permisos Temporales:** De las 29 bajas temporales registradas, la mayoría fueron por Incapacidad Temporal.

En cuanto a permisos de conciliación, se registraron 2 permisos de paternidad y ningún permiso de maternidad en el periodo analizado.

- **Gestión de formación:** Existe un procedimiento centralizado para detectar necesidades formativas e itinerarios profesionales.
- **Brecha salarial:** La brecha salarial detectada es del 17%, porcentaje que no sobrepasa el 25% que indica el RD902/2020 como obligación para justificar que la causa de la brecha no es el sexo. Estando además fundamentada en los diferentes perfiles que mayoritariamente ocupan ambos grupos.
- **Protocolos:** La empresa cuenta con protocolos activos contra el acoso sexual coordinados por RR.HH. y Cumplimiento.

Informe de Diagnóstico: Jomar Seguridad

Análisis de la situación de igualdad en **Jomar Seguridad**.

Principales Conclusiones

- **Distribución por sexo:** El equipo está compuesto por 35 hombres (71,43%) y 14 mujeres (28,57%).
- **Estabilidad laboral:** El 100% de la plantilla actual cuenta con contrato indefinido a tiempo completo.
- **Distribución por edad:** En los hombres, el grupo más numeroso es el de 46 años o más (57,14%). En contraste, el 100% de las mujeres se sitúa en tramos de edad inferiores (50% entre 20-29 años y 50% entre 30-45 años).
- **Incorporaciones recientes:** Recientemente, las dos únicas contrataciones fueron mujeres en las categorías de Perito y Licenciado, lo cual se valora como un dato positivo para el equilibrio de género.
- **Perfiles Técnicos:** No existe presencia femenina en los Grupos Profesionales 04, 05 y 06. Categorías de mando o técnicas como Encargado, Jefe de Taller, Jefe de Organización o Técnico de Organización están ocupadas exclusivamente por hombres. Las mujeres tienen mayor representación en categorías como Licenciado (4 mujeres vs 3 hombres), Auxiliar Administrativo y Becario.
- **Principio de igualdad:** El diagnóstico concluye que la política salarial es equitativa y que los grupos profesionales agrupan puestos de igual valor sin discriminación directa o indirecta.
- **Diferencias salariales:** Las diferencias retributivas superiores al 25% detectadas en algunos conceptos se atribuyen a la actividad realizada, funciones y responsabilidades de cada puesto, descartando sesgos de género directos en la política salarial.
- **Uso de medidas:** De la plantilla con hijos, la gran mayoría de los hombres (80,49%) tiene hijos mayores de 15 años, mientras que en las mujeres el cuidado se reparte más en tramos de 3 a 14 años.
- **Permiso y reducciones:** En el último año constan dos permisos de paternidad y una cesión del permiso de maternidad por una mujer.
- **Gestión de formación:** Existe un procedimiento centralizado para detectar necesidades formativas e itinerarios profesionales.

- **Brecha Salarial:** Se sitúa en un **13%**, atribuida principalmente a las diferencias de funciones y responsabilidades entre puestos.
- **Protocolos:** La empresa cuenta con protocolos activos contra el acoso sexual coordinados por RR.HH. y Cumplimiento.

Informe de Diagnóstico: Elecnor Servicios y Proyectos (SyP)

Análisis de la sociedad más numerosa del grupo, **Elecnor SyP**, con más de 11.000 personas trabajadoras.

Principales Conclusiones

- **Distribución por sexo:** 11.266 personas, de las cuales 9.886 son hombres (87,75%) y 1.380 son mujeres (12,25%).
- **Estabilidad laboral:** Las mujeres representan un porcentaje mayor en comparación con los hombres en contratos fijos 89 % frente a un 84% de los hombres.
- **Distribución por edad:** La mayoría de las mujeres se encuentran en las franjas de 20-29 y 30-45 años. Se interpreta positivamente como una tendencia de incorporación creciente de la mujer en un sector tradicionalmente masculinizado.
- **Incorporaciones recientes:** En el último año, solo el **11%** de las nuevas contrataciones fueron mujeres. No obstante, se valora positivamente dado que en el sector del metal la presencia femenina suele ser de solo el 20% según datos del INE.
- **Perfiles técnicos:** El colectivo de "Obra" es casi exclusivamente masculino (27.333 asistentes a formación hombres vs. 161 mujeres). Las mujeres se concentran mayoritariamente en el colectivo de "Estructura".
- **Principio de igualdad:** El diagnóstico concluye que la política salarial es equitativa y que los grupos profesionales agrupan puestos de igual valor sin discriminación directa o indirecta.
- **Diferencias salariales:** Las diferencias superiores al 25% detectadas en algunos complementos se atribuyen a funciones, responsabilidades o días trabajados, descartando sesgos de género directos en la política salarial.
- **Uso de medidas:** Las excedencias por cuidado de hijos fueron solicitadas únicamente por mujeres (3 casos).
- **Permisos y reducciones:** Existe una brecha significativa en el uso de la reducción de jornada por cuidado de hijo, utilizada por 147 mujeres frente a solo 7 hombres.
- **Gestión de formación:** Existe un procedimiento centralizado para detectar necesidades formativas e itinerarios profesionales.
- **Brecha Salarial:** La brecha salarial total es del **9%**, aunque en el salario base sube al **13%**.
- **Protocolos:** La empresa cuenta con protocolos activos contra el acoso sexual coordinados por RR.HH. y Cumplimiento.

Informe de Diagnóstico: Audeca, S.L.

Análisis de la situación en **Audeca, S.L.** La empresa presenta una composición mayoritariamente masculina, una característica común en sectores técnicos y de infraestructuras.

Principales Conclusiones

- **Distribución por sexo:** De un total de 517 personas, el 86,46% son hombres (447) y solo el 13,54% son mujeres (70).
- **Estabilidad laboral:** Se trata de una plantilla muy estable; el 58% de los trabajadores tiene una antigüedad superior a los 10 años.
- **Distribución por edad:** El 58,7% de la plantilla tiene **46 años o más**. En este rango de edad, la brecha de género es máxima (270 hombres frente a 33 mujeres).
- **Incorporaciones recientes:** En el último año, el 18,37% de las nuevas altas fueron mujeres (18 de 98), lo que representa una tendencia positiva para equilibrar la plantilla actual (13,5%).
- **Perfiles técnicos:** Oficial de Primera (128 hombres vs. 2 mujeres) y Peón (75 hombres vs. 8 mujeres), Auxiliar Jardinero, con 16 mujeres de un total de 65 personas.
- **Principio de igualdad:** El diagnóstico concluye que la política salarial es equitativa y que los grupos profesionales agrupan puestos de igual valor sin discriminación directa o indirecta.
- **Diferencias salariales:** Las diferencias superiores al 25% observadas en ciertos complementos o percepciones extrasalariales se atribuyen a la actividad realizada (funciones y responsabilidades) y a los días trabajados, sin detectarse sesgos de género directos.
- **Uso de medidas:** De los empleados con hijos, la mayoría tiene hijos mayores de 15 años (157 casos). Solo 19 empleados tienen hijos menores de 3 años.
- **Permisos y reducciones:** Se registraron 15 bajas por maternidad frente a 3 por paternidad y dos excedencias por cuidado de hijos solicitadas mujeres.
- **Gestión de formación:** Existe un procedimiento centralizado para detectar necesidades formativas e itinerarios profesionales.
- **Brecha Salarial:** Tiene una brecha salarial muy baja, situándose en un **4%**.
- **Protocolos:** La empresa cuenta con protocolos activos contra el acoso sexual coordinados por RR.HH. y Cumplimiento.

8. ANEXO II. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

8.1. Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo

El Grupo Elecnor cuenta con un sistema propio de evaluación de puestos de trabajo y regulado en Convenio Colectivo de aplicación.

El Sistema de clasificación profesional aplicable en todo el Grupo se fundamenta en la definición de unas ocupaciones (para el personal valorado) o puestos de trabajo que comprenden las funciones básicas que debe desempeñar el personal adscrito a las mismas.

El sistema de clasificación se establece en base a la valoración de las funciones básicas de la ocupación o puesto de trabajo, mediante escalones, que se complementa con diferentes niveles para el reconocimiento y remuneración de las polifunciones o funciones asociadas. De conformidad con lo previsto por el art. 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se establece la clasificación profesional del personal del Grupo Elecnor por grupos profesionales, en atención a la titulación exigida, aptitud profesional, y contenido de la prestación del trabajo.

Para la valoración de los puestos de trabajo, se utilizan dos sistemas analíticos específicos propios, ambos basados en criterios objetivos, medibles, que evalúan una serie de factores asociados únicamente al puesto de trabajo, a los que se otorga una puntuación, en base a la cual se asigna el nivel del puesto de trabajo. En ningún caso se valoran personas, comportamientos, actitudes, etc.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832), son los siguientes:

- A. Conocimientos: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- B. Iniciativa: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
- C. Autonomía: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- D. Responsabilidad: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
- E. Mando: factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- F. Complejidad: factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

8.2. Metodología auditoría retributiva

La Auditoría Retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de Grupo Elecnor, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, deberá permitir definir las medidas para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

8.2.1. Premisas de partida

La Hoja de Registro Retributivo del Grupo Elecnor se ha realizado analizando la base de datos de la plantilla que recoge los valores medios y medianas del Salario Base, los Complementos Salariales y las Percepciones Extrasalariales de todas las personas que componen la organización.

Se han tenido en cuenta las retribuciones comprendidas percibidas anualmente, tomando como referencia la media y la mediana desagregadas por sexo y distribuidos bajo la perspectiva de puestos de igual valor de acuerdo con la Política Salarial de la empresa y el Método de Valoración aplicado.

Para elaborar la presente Auditoria Retributiva se ha seguido la siguiente metodología:

- Se ha analizado la retribución de **Grupo Elecnor** mediante la siguiente estructura:
 - Salario Base:
 - Salario Base
 - Pagas extraordinarias
 - Complementos Salariales:
 - Antigüedad
 - Complemento por trabajo y horas extra
 - Variable / Bonus
 - Percepciones extrasalariales:
 - Prestaciones I.T.
 - Dietas
 - Plus extranjero
 - Indemnización por finalización de contrato
 - Vehículo
 - Salario en especie
- La retribución Media y Mediana se ha calculado en base a las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas por cada persona trabajadora anualmente, desglosado en concepto de Salario Base, Complementos Salariales, Percepciones Extrasalariales y Retribución Total. Siendo la retribución Media y Mediana:
 - La Retribución Media es el valor promedio (media aritmética) del conjunto de retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas por las personas trabajadoras de la organización anualmente.
 - La Retribución Mediana es el valor central de todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas por las personas trabajadoras de la organización anualmente.
- La diferencia porcentual se ha realizado mediante el criterio indicado en la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género establecida por el Ministerio de Igualdad, que dice lo siguiente:

$$\frac{(\text{retribución hombres} - \text{retribución mujeres})}{\text{Retribución hombres}}$$

Retribución hombres

8.2.2.1. Grupos Profesionales – Método de Valoración La Auditoría Retributiva de Grupo Elnor se ha realizado teniendo en cuenta los Grupos profesionales, de acuerdo con la Política Salarial de la empresa y el Método de Valoración aplicado.

Como resultado, todos los puestos que resulten con una valoración similar se agrupan en los diferentes Grupos Profesionales, que a continuación se señalan:

Grupo Profesional
Grupo 00 – Consejero Delegado
Grupo 01 – Dirección
Grupo 02 – Gerentes
Grupo 03 – Jefes/as CP/CT / Responsables I / Técnicos/as I
Grupo 04 – Jefes/as de Obra I / Responsables II / Técnicos/as II
Grupo 05 – Jefes/as de Obra II / Responsables III
Grupo 06 – Jefes/as de Obra III / Responsables IV
Grupo 07 – Jefes/as de Obra IV / Técnicos/as III
Grupo 08 – Técnicos/as IV
Grupo 09 – Técnicos/as V
Grupo 10 – Personal Obra Mandos
Grupo 11 – Personal Obra Técnicos
Grupo 12 – Personal Obra Auxiliares

8.2.2.2. Conceptos Salariales A continuación, se analizan los distintos conceptos salariales que conforman la estructura salarial de Grupo Elnor:

A continuación, se analizan los distintos conceptos salariales que conforman la estructura salarial de **Grupo Elnor**:

Salario Base:

- **Salario de nivel:** De acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo que proceda.

Complementos Salariales:

- **Antigüedad:** El complemento de antigüedad consistirá en aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de quinquenios y en la cuantía establecida en el convenio de aplicación.
- **Complemento por trabajo:** Complemento salarial fijo relativo a las características propias (riesgos, manipulación de instalaciones eléctricas, ...) del puesto de trabajo.
- **Variable/bonus:** Complemento salarial variable que está ligado al coeficiente obtenido mediante su procedimiento para la evaluación del desempeño. Esta evaluación se mide en base a los resultados obtenidos por la organización, el desarrollo en el puesto de la persona trabajadora y las actitudes de esta. Este concepto no es consolidable.

Percepciones Extrasalariales:

- **Dietas:** Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que pernoctar o realizar alguna comida en poblaciones distintas de donde radique la empresa o centro de trabajo percibirán como gastos de dietas la cantidad de establecida en el Convenio.
- **Plus extranjero:** Compensación por desplazamiento al extranjero.
- **Indemnización por finalización de contrato:** Indemnizaciones percibidas por las personas trabajadoras por finalizar su relación contractual.
- **Vehículo:** El personal que dispone de vehículo de empresa.
- **Salario en especie:** Compensación que recibe el empleado que dispone el vehículo de empresa por la parte proporcional de uso privativo.

8.3. Resumen de resultados de la auditoría retributiva

A continuación, se adjunta resumen de resultados de la auditoría retributiva de cada una de las 5 sociedades del Grupo Elecnor:

Elecnor, S.A.

En la retribución media y mediana global no se observa ninguna diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Brecha salarial media 18%, mediana 19 %.

No obstante, analizamos las mayores diferencias:

- En el Grupo 01: Dirección, la retribución media y la mediana de las retribuciones efectivamente percibidas de los hombres es superior en un 30% y 26% respectivamente a la de las mujeres esta misma Categoría. En términos de retribución efectivamente percibida, un tercio de las mujeres del Grupo 01, no ha cobrado el 100% del salario base anual al existir situaciones de maternidad y reducción de jornada. En cambio, todos los hombres de este Grupo han trabajado y cobrado el 100% de su salario base. Esta diferencia en los días trabajados en el año y el porcentaje de jornada de las personas trabajadoras tiene como consecuencia que la media y la mediana de los hombres de este Grupo Profesional sean superiores a las de las mujeres.
- En el Grupo 04: Técnicos II. En esta Categoría Salarial, tanto la retribución media como la mediana efectivamente percibida por las mujeres es superior a la de los hombres en un 49% y un 39% respectivamente. Esta diferencia en los Complementos Salariales se debe, en parte, a que las personas que cobran una mayor antigüedad son mujeres.

Elecnor Servicios y Proyectos, S.A.U.

En la retribución media y mediana global no se observa ninguna diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Brecha salarial media 9%, mediana 13 %.

No obstante, analizamos 3 datos relevantes:

- Es importante indicar que el Salario Base representa el 90% de la Retribución total percibida por las mujeres y el 73% en el caso de los hombres. Por lo que, a la hora de analizar la Retribución Total, el Salario Base va a ser el concepto más relevante.
- En relación con los **Complementos Salariales**, existen diferencias retributivas superiores al 25% favorables a los hombres en las Categorías Salariales de Grupo 9, Grupo 11 y Grupo 12. Esta diferencia se produce debido a la inmensa mayoría en puestos de obra que generan complementos por la naturaleza del trabajo que desarrollan
- Así mismo, existen también diferencias retributivas superiores al 25% favorables a las mujeres en el Grupo 3, Grupo 4 y Grupo 7, diferencias que se deben principalmente a un valor de superior de la mediana que tiene origen en el complemento Salarial “Variable/Bonus”.

Elecnor Seguridad

En la retribución media y mediana global no se observa ninguna diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Brecha salarial media 17%, mediana 24%.

Señalar como datos significativos que en el Grupo 01 tanto la retribución media como la mediana efectivamente percibida por los hombres es superior a la de las mujeres en un 34% y un 50% y en el Grupo 06 la retribución media efectivamente percibida de las mujeres es superior a la de los hombres en un 26%. Esta diferencia se da por los días trabajados por los diferentes trabajadores y trabajadoras en el año de estudio debido a diversas bajas que se han producido.

Audeca

En la retribución media y mediana global no se observa ninguna diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Brecha salarial media 4%, mediana 2%.

En el caso de Audeca, el Salario Base representa el 82% de la Retribución total percibida por las mujeres y el 76% en el caso de los hombres. No obstante, se observa que existen diferencias superiores al 25% en la retribución media y mediana percibida por las mujeres y los hombres del Grupo 3 Negocio, donde la retribución media y mediana relativa a las retribuciones efectivamente percibidas por los hombres es un 28% y un 40% respectivamente superior a la de las mujeres.

Dichas diferencias existentes en la retribución media y mediana en el Salario base percibido por mujeres y hombres se deben a los días trabajados y/o a las funciones desarrolladas, por lo que se tratan de diferencias circunstanciales no ligadas a ningún tipo de sesgo de género, ya que la percepción de dicho concepto viene regulado y establecido en el Convenio.

Jomar Seguridad

En la retribución media y mediana global no se observa ninguna diferencia superior al 25% que requiera justificación según lo dispuesto en el artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Brecha salarial media - 13%, mediana 10%.

Analizando la plantilla de Jomar en base a los Grupos Profesionales definidos en la Política Salarial, se determina que no hay presencia de mujeres en Grupo 04, Grupo 05 y Grupo 06. En el resto de los Grupos Profesionales existe plantilla tanto de mujeres como de hombres. De la Auditoría Retributiva realizada se concluye que las diferencias retributivas superiores al 25% observadas tanto en el Salario Base como en los Complementos Salariales y las Percepciones Extrasalariales y, por lo tanto, en la Retribución Total tienen su origen, principalmente, en la actividad realizada por las personas que ocupan los diferentes puestos (funciones, responsabilidades...) , sin existir ningún tipo de sesgo de género en la percepción de ninguno de los conceptos salariales, ya que todos sus importes y los supuestos para su percepción están recogidos y regulados en los propios Convenios Colectivos y en la Política Salarial de Jomar.

9. ANEXO III. PLAN DE ACCIÓN

Eje de Actuación	Acciones Concretas	Indicadores	Plazos	Responsables	Recursos	Objetivo
Comunicación	- Elaboración de guías de lenguaje no sexista e inclusivo - Fomento de imágenes no sexistas en web y documentos - Campañas para fechas clave y visibilización de la mujer - Creación de buzón de consultas y espacio web para el Plan	- Guía de lenguaje publicada (Sí/No) - Nº de campañas realizadas al año - Nº de consultas atendidas en el buzón	Abr 26	Equipos de Comunicación, RRHH y Comisión de Igualdad	Humanos	Elaboración guía y 3 campañas
Selección y Contratación	- Revisión de ofertas de empleo con perspectiva de género (análisis aleatorio de 20 ofertas) - Búsqueda activa de perfiles para áreas masculinizadas o feminizadas - Solicitud de cumplimiento de política de igualdad a empresas de selección externas	- Nº de ofertas revisadas anualmente - Nº de incorporaciones desagregadas por sexo y nivel jerárquico	Permanente	RRHH y Empresas Colaboradoras de Selección	Humanos y económicos	20 ofertas y datos desagregados incorporaciones
Clasificación Profesional	- Definición de criterios y ponderaciones del sistema de valoración de puestos - Realización de informes con propuestas de ajustes	- Informe de ajustes realizado (Sí/No) - Nº de reclamaciones sobre clasificación gestionadas	Abr 26	Comisión de Igualdad y RRHH	Humanos	100% gestión de reclamaciones
Formación	- Programas de sensibilización para toda la plantilla y mandos medios - Formación específica para departamentos clave (RRHH, Comunicación, Comisión) - Prioridad en formación para personas tras bajas de maternidad/paternidad	- Nº de horas de formación en igualdad por sexo % de mandos medios formados en sesgos inconscientes	Sep 26	RRHH y Comisión de Igualdad	Humanos	Formación efectuada

Eje de Actuación	Acciones Concretas	Indicadores	Plazos	Responsables	Recursos	Objetivo
Promoción	- Identificación de mujeres con potencial para puestos de alta dirección - Participación en proyectos externos (Promociona, Más Mujeres) - Priorización de búsqueda interna para vacantes	% de mujeres promocionadas por nivel jerárquico - Nº de mujeres en programas de empoderamiento/mentoring	Sep 26	Dirección, RRHH y Comisión de Igualdad	Humanos y económicos	Identificación realizada
Condiciones Laborales	- Análisis aleatorio del 10% de nuevas contrataciones para garantizar igualdad retributiva - Adecuación de puestos para embarazadas/lactantes y revisión de EPIs por género - Garantía de vestuarios femeninos donde sea necesario	% de contratos revisados anualmente - Nº de adecuaciones de puesto por embarazo/lactancia realizadas.	Sep 26	RRHH y Departamento de PRL	Humanos y materiales	Análisis y adecuaciones solicitadas efectuadas
Conciliación y Corresponsabilidad	- Ampliación del derecho a adaptación de jornada (Art. 34.8 ET) hasta los 14 años del hijo - Fomento del uso de derechos de conciliación por parte de hombres - Opción de teletrabajo a partir de la semana 32 de embarazo	- Nº de solicitudes de adaptación aceptadas/denegadas por sexo - Motivo de denegación de solicitudes de jornada	Permanente	RRHH y Comisión de Igualdad	Humanos	Implantación del derecho
Infrarrepresentación	- Elaboración de listado de departamentos masculinizados prioritarios - Integración de encuestas de salida con perspectiva de género	- Evolución del % de mujeres en áreas masculinizadas - Informe de encuestas de salida realizado	Mar 27	RRHH y Dirección	Humanos	Obtención de informe de entrevistas de salida

Eje de Actuación	Acciones Concretas	Indicadores	Plazos	Responsables	Recursos	Objetivo
Retribución	- Revisión anual de registros retributivos y conceptos salariales - Creación de grupos de trabajo para analizar desviaciones salariales	- Brecha salarial de género (importe/porcentaje) por convenio; autoría salarial y registro retributivo anual - Valoración de puestos con perspectiva de género terminada	Mar 27	RRHH y Grupos de Trabajo específicos. Asesores externos registro retributivo	Humanos y económicos	Auditoria salarial anual realizada
Prevención del Acoso	- Publicación y entrega firmada del protocolo en el onboarding - Formación especializada a la Comisión de Igualdad y responsables del protocolo - Medidas de protección (flexibilidad/traslado) para víctimas.	- Nº y tipo de denuncias recibidas/resueltas % de nuevas incorporaciones con recibí del protocolo firmado	Jun 27	Comisión de Igualdad, RRHH y R.L.T.	Humanos y materiales	Publicación protocolo
Salud Laboral	Comunicación a la Comisión de resultados de encuestas de clima e igualdad.	Informe de encuestas presentado a la Comisión (Sí/No)	Jul 27	Departamento de PRL y Comisión de Igualdad.	Humanos	Comunicación realizada

10. ANEXO IV

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

Área de Intervención	Medidas	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
Prevención del Acoso	Elaboración y difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	X			
Comunicación	Revisión de comunicaciones internas/externas con lenguaje inclusivo y no sexista	X	X		
Selección y Contratación	Implementación de procesos de selección neutros y currículum ciego		X	X	
Formación	Impartición de cursos sobre igualdad y sesgos inconscientes a toda la plantilla		X	X	
Conciliación	Campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad y uso de medidas de conciliación			X	
Clasificación profesional	Revisión del sistema de valoración de puestos con perspectiva de género			X	X
Promoción profesional	Establecimiento de criterios objetivos y transparentes para el ascenso interno			X	X
Retribución	Realización de la Auditoría Retributiva y seguimiento de la brecha salarial				X
Salud Laboral	Integración de la perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos Laborales				X
Infrarrepresentación	Medidas de acción positiva para equilibrar la presencia de mujeres en mandos intermedios	X	X	X	X