

# I Plan de igualdad de URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.U.

2025-2029



**URCOTEX**  
EMPRESA CONSTRUCTORA

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, abstract shape that resembles a large 'X' or a similar symbol.A handwritten signature in blue ink, written in a cursive style, which appears to read 'Danyal'.

## Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PRESENTACIÓN	5
3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	6
5. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	7
6. INFORME DIAGNÓSTICO	8
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	23
7.1. Objetivos generales	
7.2. Objetivos específicos	
8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	25
9. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	42
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	44



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'D. M. A.' with a flourish.

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerado que la igualdad entre ambos sexos y la eliminación de las desigualdades entre ellos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 del mismo texto normativo consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

En cumplimiento de ello, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, "Ley Orgánica 3/2007"), establece que las empresas quedan obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Asimismo, 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 (en adelante, "Real Decreto-ley 6/2019") y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, "Real Decreto 901/2020"); recogen una serie de obligaciones en materia de igualdad, que afectan entre otras, al contenido de la propia Ley Orgánica 3/2007. En concreto, las medidas aprobadas por estas normas tienen el claro objetivo de garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a través del desarrollo de los planes de igualdad.

A ello se le suma el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, "Real Decreto 902/2020"), en el cual se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, sirviéndose especialmente para ello del registro retributivo.

En este sentido, el Plan de Igualdad de **URCOTEX INMOBILIARIA. S.L.U.** (en adelante "la Empresa") se inscribe en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente, en particular de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007. Esta norma define el Plan de Igualdad como "un 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".

URCOTEX INMOBILIARIA, SLU somos una empresa comprometida con la Igualdad de Oportunidades de mujeres, hombres y otros, con una voluntad de mejorar continuamente y hacer mis paritaria la representación de mujeres, hombres y otros, y con conciencia en las diferencias entre todas las trabajadoras y los trabajadores acuerdo a la legislación.



## Política d'Igualtat d'Oportunitats de dones i homes

URCOTEX INMOBILIARIA, S.L.U. declara el seu compromís en l'establiment de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real a la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats de dones i homes com un principi estratègic de la nostra política corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En tots i cadascun dels àmbits en que es desenvolupa l'activitat d'aquesta empresa, des de la selecció i la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi de igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

S'informarà de totes les decisions que s'adoptin al respecte i es projectarà una imatge de l'empresa d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat o a través de la implantació d'un Pla de Igualtat que suposin millores respecte a la situació present, arbitrant-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar a la consecució de la igualtat real entre dones i homes a l'empresa i, per extensió, al conjunt de la societat.



Casimiro Sala Trullols  
Gerente



Josep Mª Sala Trullols  
Gerente



## 2. PRESENTACIÓN

URCOTEX I S.L.U., somos la cuarta generación de una empresa familiar dedicada a la construcción que inició su actividad en la segunda década del siglo pasado con el nombre de CASIMIR SALA CALMET. Posteriormente sigue con el nombre de HIJOS DE CASIMIR SALA. OBRAS".

En 1985 por jubilación del presidente del Consejo de Administración se integran sus hijos, constituyendo la nueva sociedad URCOTEX I S.L.

Realizamos todo tipo de trabajos: construcciones civiles, obra pública y restauración monumental, en la que somos empresa de referencia.

En URCOTEX disponemos de un amplio equipo de profesionales formado por Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, Ingeniero Industrial, Ingeniero Químico, Arquitectos Superiores, Arquitectos Técnicos, Ingeniero Técnico de Minas, Ingeniero Técnico de Telecomunicaciones, Licenciado en Derecho, administrativos y personal de obra.

Este equipo humano conjuntamente con un amplio parque de maquinaria propia hace posible llevar a buen término y con éxito las obras que nos son encargadas.

## 3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLA DE IGUALDAD

Las partes que conciertan el plan de igualdad han conformado la comisión negociadora constituida por la representación de la empresa y de los sindicatos mayoritarios del sector, acuerdan la aprobación del presente plan de igualdad.

- Por parte de la representación de la empresa:
  - Juan Manuel Villarreal Tolchinsky
  
- Por parte de los sindicatos mayoritarios del sector:
  - Sindicato CCOO: Dámaris Juan Herrerias

En el caso que en algún momento se realizarán elecciones sindicales y la plantilla estuviera representada mediante RLPT, el comité de Empresa determinará los representantes que participarán de la comisión de seguimiento.

#### 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan de igualdad se aplicará a toda la plantilla, incluido el personal directivo, y en todos los centros de trabajo.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	URCOTEX INMOBILIARIA, SLU					
NIF	B08948267					
Domicilio social	Tres Torres 42, 08017 Barcelona					
Forma jurídica	SLU					
Año de constitución	1985					
Responsable de la Entidad						
Nombre	ESTEBAN SALA TORRA					
Cargo						
Telf.						
e-mail						
Responsable de Igualdad						
Nombre	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky					
Cargo	Responsable Departamento PRL, calidad y MA					
Telf.	93 201 07 15					
e-mail	jmvillarreal@urcotex.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	CONSTRUCCIÓN					
CNAE	4122					
Descripción de la actividad	Deconstrucción, nueva construcción y rehabilitación de edificios residenciales, industriales, comerciales y de equipamientos, urbanización y restauración de monumentos					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	España					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	22	Hombres	122	Total	144
Centros de trabajo	- Central – Barcelona. Dirección: C/ Tres Torres 42, 08017 Barcelona) - Delegación. Dirección: C/ Chapinería 14, 28925 Pol. Ind. Ventorro del Cano Alcorcón (Madrid)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					

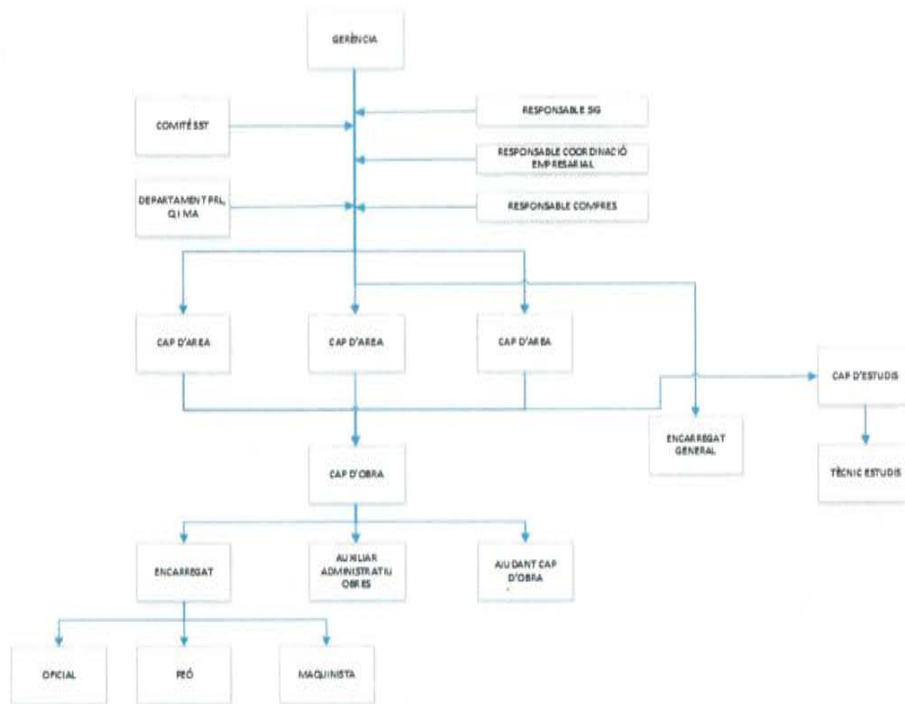
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total

La vigencia del presente plan de igualdad es de 4 años a contar de su firma:

- Fecha de aprobación: [24/07/2025]
- Entrada en vigor: [25/07/2025]
- Fecha de finalización de la vigencia: [25/07/2029]

La auditoría salarial tendrá una vigencia de 4 años, coincidiendo con la temporalidad del presente plan de igualdad.

## 5. ORGANIGRAMA

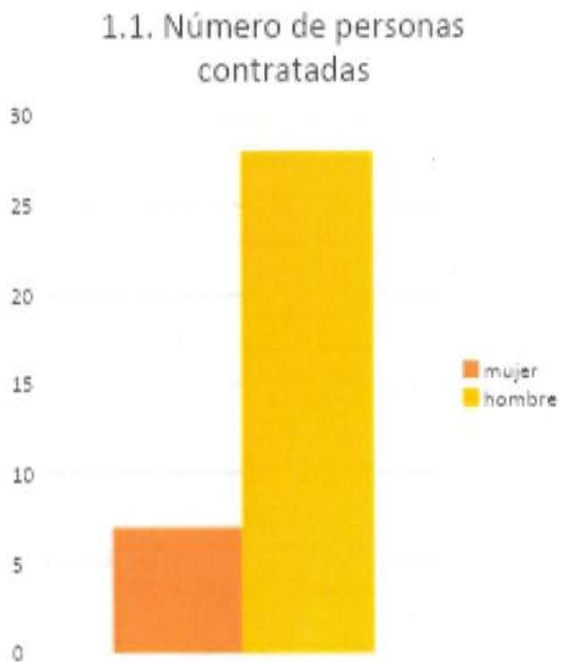



## 6. INFORME DIAGNÓSTICO

### A) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Ámbito del proceso de selección y contratación	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporaciones que hacen más paritaria la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conseguir una mayor implantación de la guía de lenguaje inclusivo, que se use para el 100% de las ofertas o convocatorias de ocupación</li> <li>Formación y sensibilización en igualdad al personal de RRHH y personal encargado de los procesos de selección y contratación.</li> </ul>



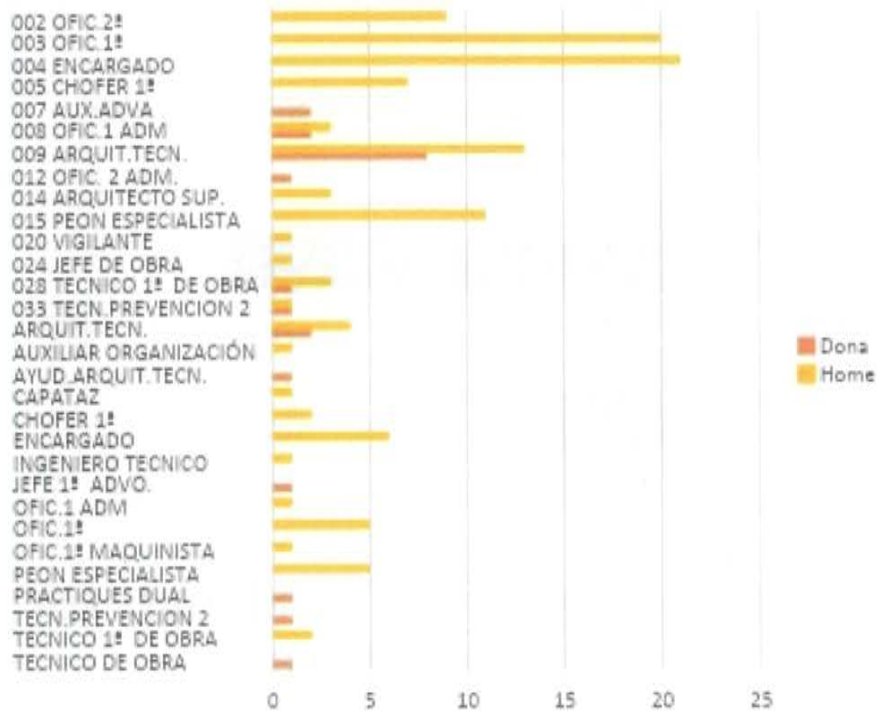
*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

B) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Ámbito de clasificación profesional	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor proporción de mujeres en puestos de trabajo cualificados.</li> <li>• Aumento del porcentaje de mujeres a la empresa desde el anterior diagnóstico de igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de la presencia de mujeres en general</li> <li>• Medidas de incentivación de la presencia de mujeres a puestos de trabajo donde se encuentran infrarrepresentadas.</li> <li>• Lenguaje neutro a las ofertas de trabajo publicadas.</li> </ul>

Número de peronas segregadas por sexo y categoría profesional



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



**D) PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Ámbito de promoción	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción coherente con la presencia y distribución de mujeres y hombres a la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación en igualdad de oportunidades a toda la empresa, especialmente a jefes de departamento.</li> <li>• Fomentar la participación de mujeres a los procesos de promoción en lugares de responsabilidad.</li> </ul>



**E) CONDICIONES DE TRABAJO**

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Ámbito de información general de la plantilla y condiciones de trabajo	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor proporción de la plantilla con contrato indefinido que temporal. Sin diferencias importantes entre hombres y mujeres en cuanto a porcentajes.</li> <li>• Mayor proporción de mujeres a puestos de trabajo cualificados.</li> <li>• Aumento del porcentaje de mujeres a la empresa desde el anterior diagnóstico de igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de la presencia de mujeres en general</li> <li>• Medidas de incentivación de la presencia de mujeres a puestos de trabajo donde se encuentran infrarrepresentadas.</li> </ul>

*[Handwritten signature]*

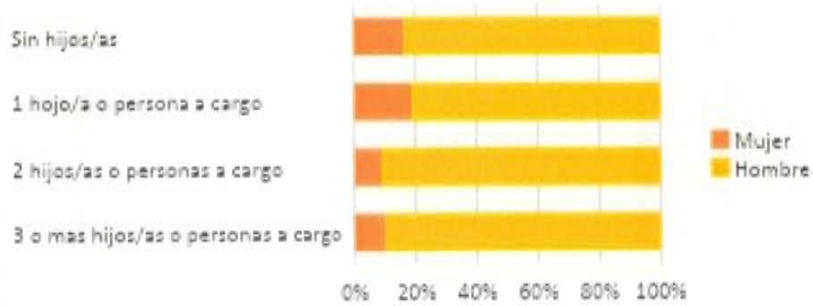
NUMERO DE PERSONAS POR SEXO



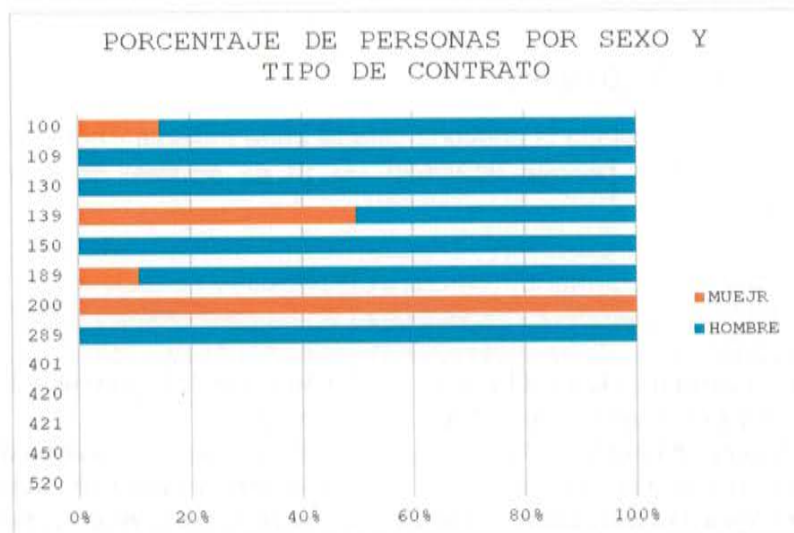
PORCENTAJE DE PERSONAS POR SEXO



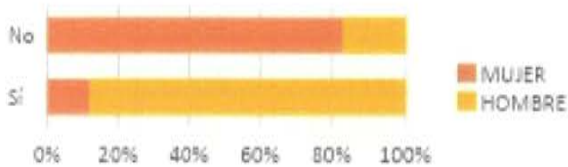
PORCENTAJE DE PERSONAS POR SEXO Y SITUACIÓN FAMILIAR



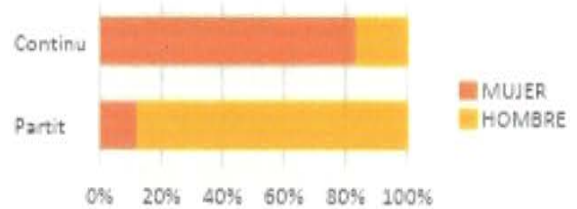
PORCENTAJE DE PERSONAS POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO



PORCENTAJE DE PERSONAS  
SEGREGADAS POR SEXO Y 100%  
DE LA JORNADA



PORCENTAJE DE PERSONAS POR  
SEXO Y TIPO DE HORARIO



### Resultados de la auditoría salarial

La brecha salarial a URCOTEX se encuentra en un 8,9%, por lo tanto por debajo del 25% indicado como límite.

La auditoría salarial se ha realizado al 2025 y tiene la misma vigencia que el presente plan.

MEDIA DE LA RETRIBUCIÓN TOTAL ANUAL				
	MUJER	HOMBRE	Total general	BRECHA
002 OFIC.2ª	0,00 €	26.211,22 €	26.211,22 €	N/A
003 OFIC.1ª	0,00 €	29.302,92 €	29.302,92 €	N/A
004 ENCARGADO	0,00 €	38.757,58 €	38.757,58 €	N/A
005 CHOFER 1ª	0,00 €	33.044,48 €	33.044,48 €	N/A
007 AUX.ADVA	24.203,89 €	0,00 €	24.203,89 €	N/A
008 OFIC.1 ADM	25.949,60 €	28.482,45 €	27.469,31 €	8,9%
009 ARQUIT.TECN.	40.847,78 €	48.623,33 €	45.661,21 €	16,0%
012 OFIC. 2 ADM.	25.608,04 €	0,00 €	25.608,04 €	N/A
014 ARQUITECTO SUP.	0,00 €	66.512,37 €	66.512,37 €	N/A
015 PEON ESPECIALISTA	0,00 €	25.272,60 €	25.272,60 €	N/A
020 VIGILANTE	0,00 €	31.765,95 €	31.765,95 €	N/A
024 JEFE DE OBRA	0,00 €	60.319,62 €	60.319,62 €	N/A
028 TECNICO 1ª DE OBRA	24.547,58 €	45.160,62 €	40.007,36 €	45,6%
033 TECN.PREVENCIÓN 2	19.861,53 €	33.933,07 €	26.897,30 €	41,5%
ARQUIT.TECN.	18.833,42 €	13.623,53 €	15.360,16 €	-38,2%
AUXILIAR ORGANIZACIÓN	0,00 €	2.445,18 €	2.445,18 €	N/A
AYUD.ARQUIT.TECN.	8.999,97 €	0,00 €	8.999,97 €	N/A

*[Handwritten signature]*

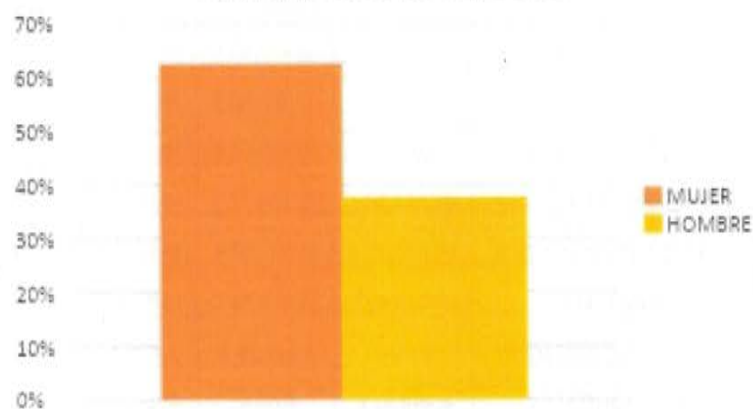
CAPATAZ	0,00 €	11.801,35 €	11.801,35 €	N/A
CHOFER 1ª	0,00 €	26.414,84 €	26.414,84 €	N/A
ENCARGADO	0,00 €	32.935,20 €	32.935,20 €	N/A
INGENIERO TECNICO	0,00 €	41.011,57 €	41.011,57 €	N/A
OFIC.1ª	0,00 €	22.497,52 €	22.497,52 €	N/A
PEON ESPECIALISTA	0,00 €	13.804,18 €	13.804,18 €	N/A
TECNICO 1ª DE OBRA	0,00 €	34.647,84 €	34.647,84 €	N/A
<b>Total general</b>	<b>30.209,62 €</b>	<b>33.177,27 €</b>	<b>32.769,50 €</b>	<b>8,9%</b>

Se establecen medidas referentes al ámbito retribuciones, como se indica en el apartado correspondiente.

**F) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

Ámbito de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer una política de conciliación de la vida laboral y familiar, garantizando el cumplimiento de las medidas a disposición de los trabajadores.</li> </ul>

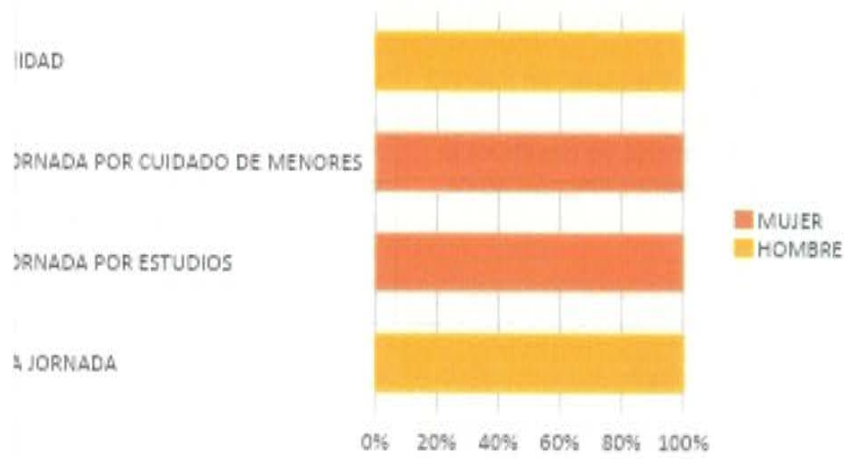
PORCENTAJE DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN. POR SEXO



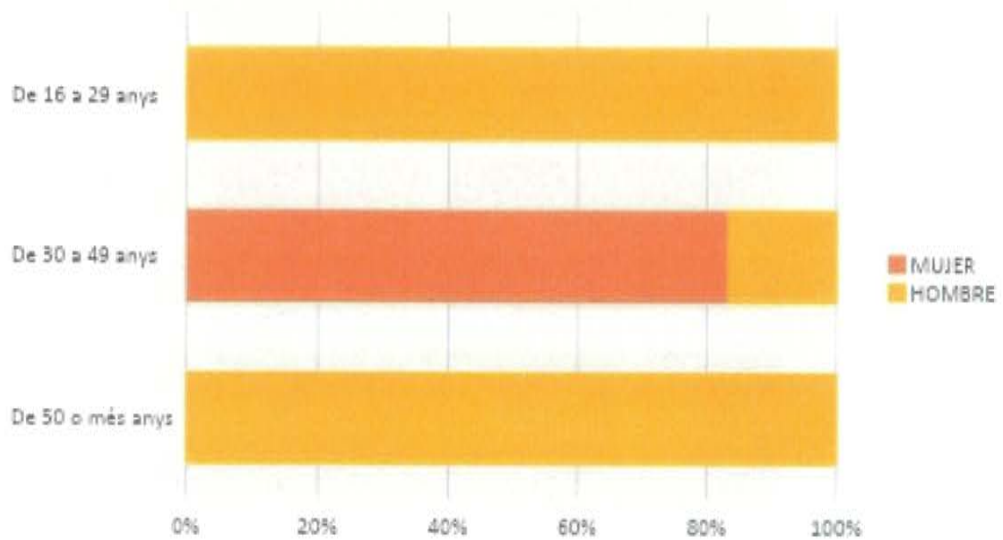
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### PORCENTAJE DE USO DE MEDIDAS. POR SEXO Y TIPO DE MEDIDA



### PORCENTAJE DE MEDIDAS POR SEXO Y FRANJA DE EDAD

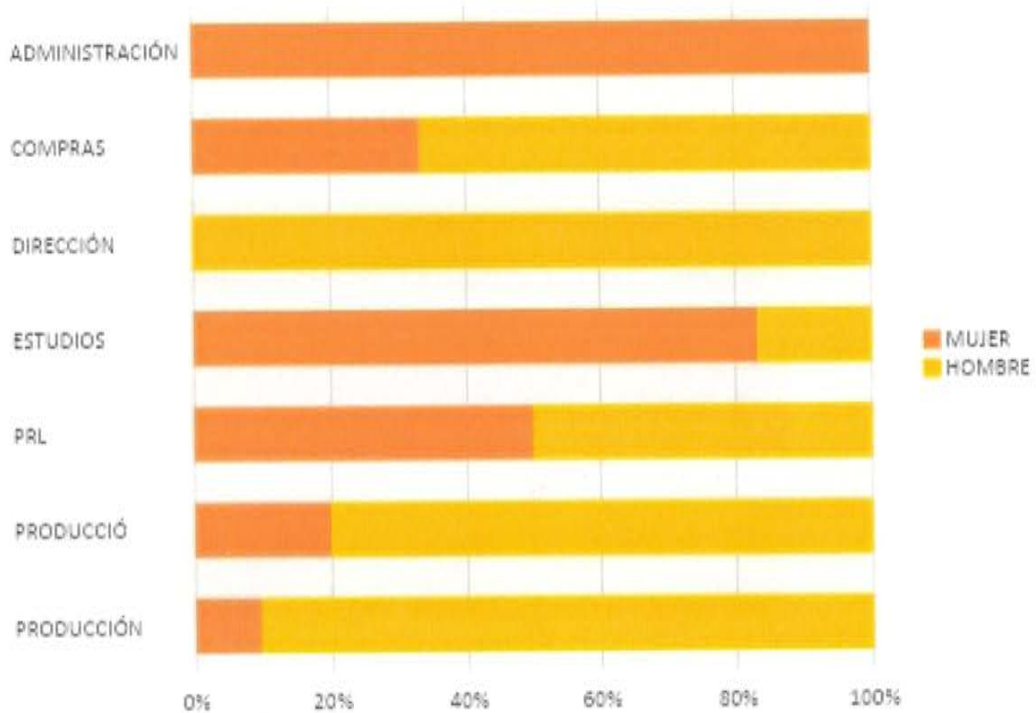


A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dauqui', is written next to a set of initials, possibly 'J' or 'D', also in blue ink.

### G) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Ámbito de infrarrepresentación femenina	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor proporción de mujeres en puestos de trabajo cualificados.</li> <li>• Aumento del porcentaje de mujeres a la empresa desde el anterior diagnóstico de igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de la presencia de mujeres en general</li> <li>• Medidas de incentivación de la presencia de mujeres a puestos de trabajo donde se encuentran infrarrepresentadas.</li> <li>• Lenguaje neutro en las ofertas de trabajo publicadas</li> </ul>

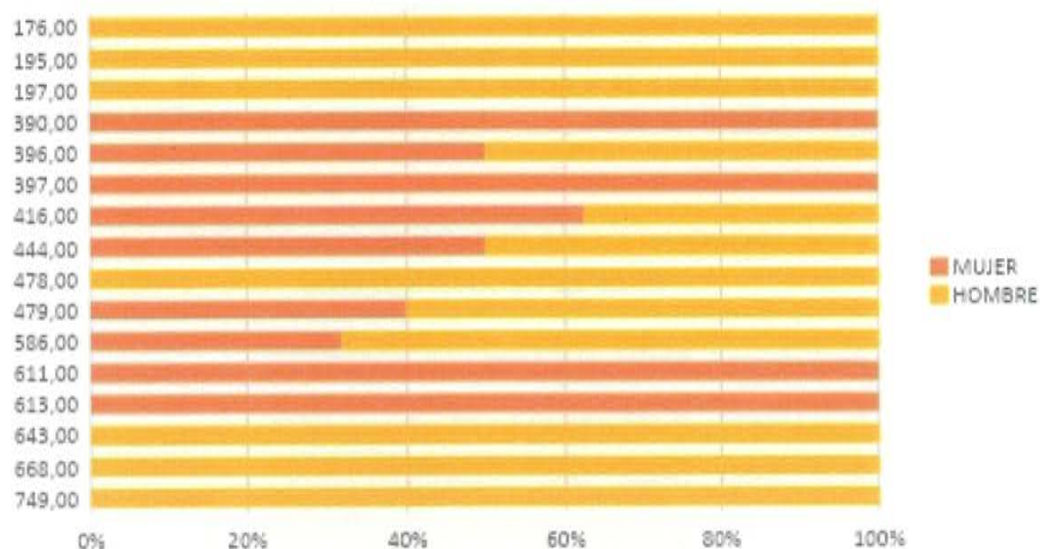
PORCENTAJE DE PERSONAS POR SEXO Y DEPARTAMENTO



*[Handwritten mark]*

*Dauquis*

## PORCENTAJE DE PERSONAS POR SEXO Y VALORACIÓN DE PUESTO



La valoración de puestos de trabajo se ha realizado mediante el uso de la "Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo" del Ministerio de Trabajo y Economía social, versión 2022. Se han tenido en cuenta los factores de valoración, agrupados de acuerdo a la siguiente clasificación:

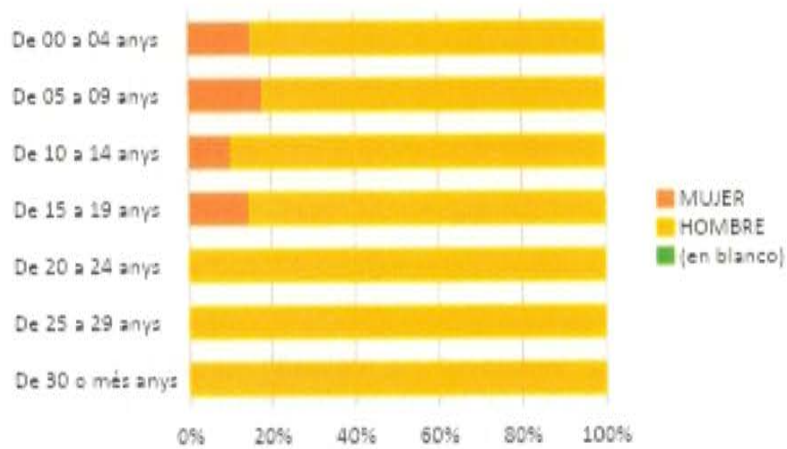
- Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Firma manuscrita en azul.

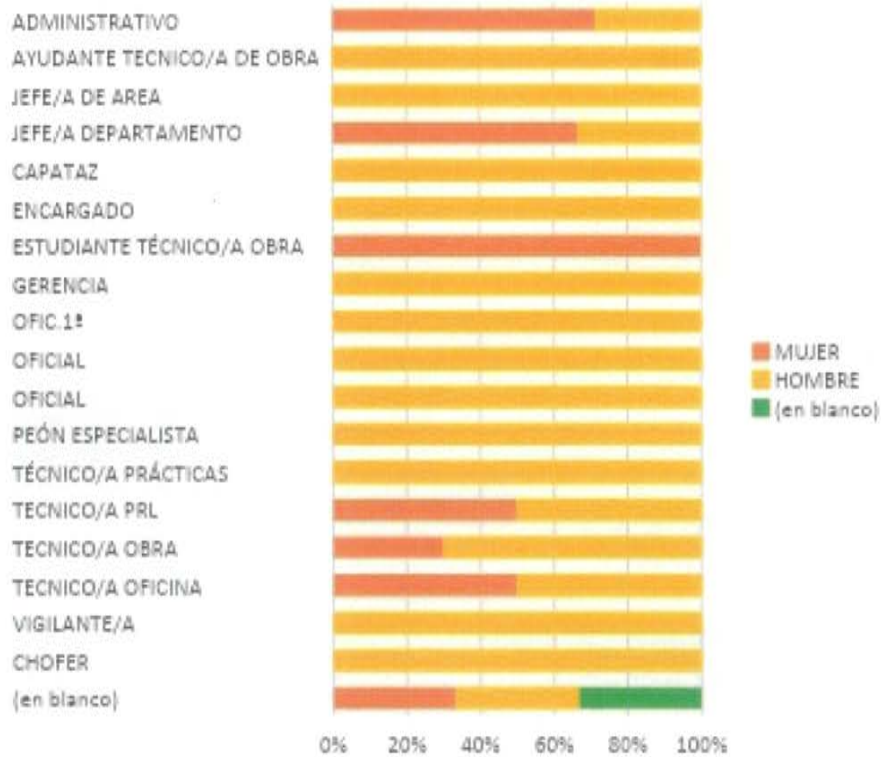
## H) RETRIBUCIONES

Ámbito de retribuciones y auditoría retributiva	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"><li>Brecha salarial por debajo de la media del sector y de la media general.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Establecimiento de indicadores de desempeño de la política retributiva.</li></ul>

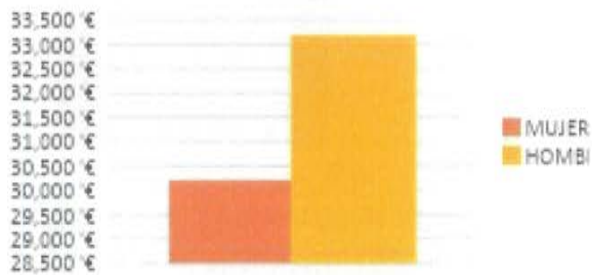
PORCENTAJE DE PERSONAS POR SEXO Y FRANJA DE ANTIGÜEDAD



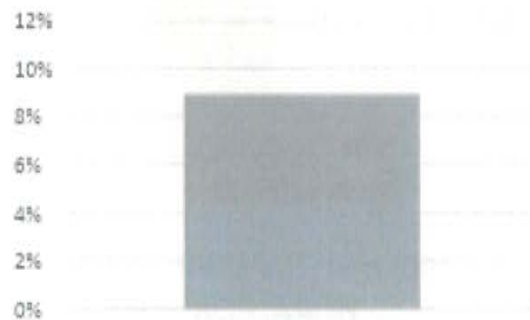
## PORCENTAJE DE PERSONAS POR SEXO Y PUESTO DE TRABAJO



### MEDIA DE RETRIBUCIÓN TOTAL ANUAL



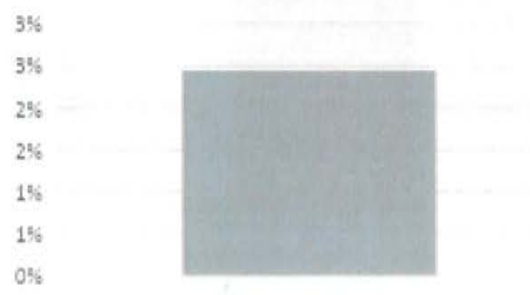
### BRECHA SALARIAL MEDIA



### MEDIANA RETRIBUCIÓN TOTAL ANUAL



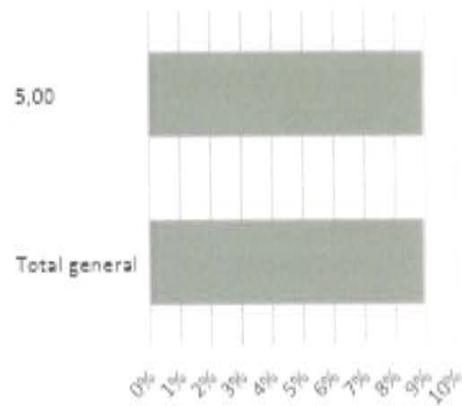
### BRECHA SALARIAL MEDIANA



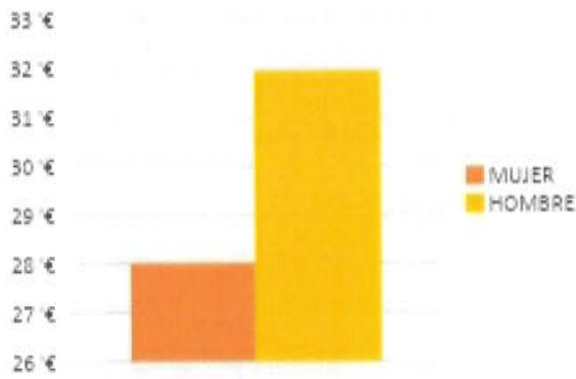
MEDIA DE RETRIBUCIÓN ANUAL. DATOS SEGREGADOS POR SEXO Y VALORACION DEL PUESTO DE TRABAJO



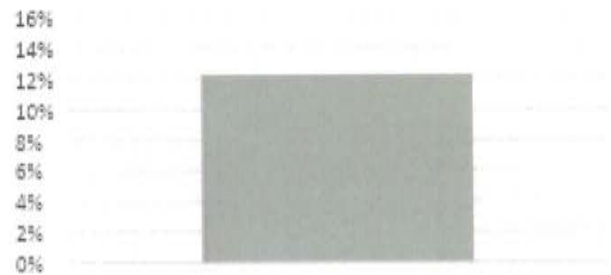
BRECHA SALARIAL DE LA MEDIA DE RETRIBUCIÓN ANUAL. DATOS SEGREGADOS POR SEXO Y VALORACION DEL PUESTO DE TRABAJO



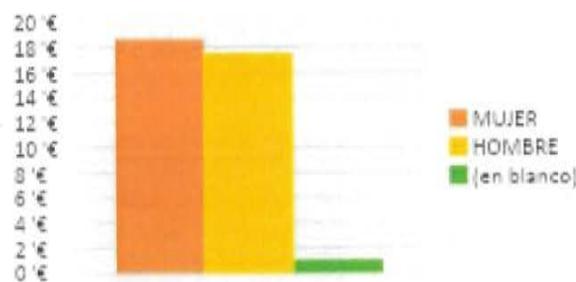
MEDIA DE RETRIBUCIÓN POR HORA. POR SEXO



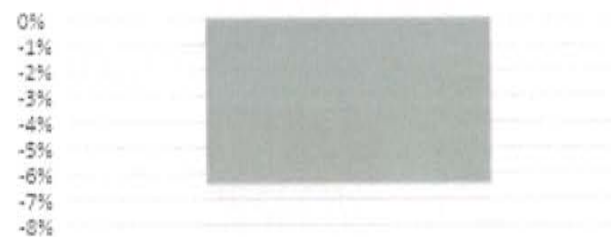
BRECHA SALARIAL DE LA MEDIA DE RETRIBUCIÓN POR HORA. POR SEXO



MEDIANA DE RETRIBUCIÓN POR HORA. POR SEXO



BRECHA SALARIAL DE LA MEDIANA DE RETRIBUCIÓN POR HORA. POR SEXO



X

*Dauca*

I) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Ámbito de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se han producido casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del protocolo de acoso para asegurar que incorpora el concepto de "Violencia digital" como forma de violencia machista, así como no contemplar la mediación.</li> <li>• Revisar los miembros del equipo de actuación. Aumentar la formación al equipo de intervención en caso de acoso.</li> <li>• Formación y sensibilización a toda la plantilla.</li> </ul>

J) COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Ámbito de comunicación no sexista	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha hecho comunicación de la guía de uso de lenguaje inclusivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacción establecimiento de una guía de lenguaje no sexista, formalmente a la empresa. Revisión de toda la documentación para adecuar el lenguaje</li> <li>• Fomentar el uso de lenguaje inclusivo a todas las comunicaciones de la empresa</li> <li>• Hacer extensivo este requerimiento a proveedores</li> </ul>

K) SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Ámbito de salud laboral desde una perspectiva de género	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buen control sobre los accidentes laborales y bajas</li> <li>• Baja siniestralidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llevar a cabo un estudio de riesgos psicosociales con perspectiva de género</li> <li>• Fomentar la presencia de mujeres al comité de SST.</li> <li>• Establecer protocolo de actuación claro para mujeres embarazadas y hacer difusión interna a la empresa.</li> </ul>

L) CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

Ámbito cultura y gestión organizativa	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio colectivo con referencia explícita a la igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>• Comisión de igualdad paritaria</li> <li>• Ausencia de conflictos relacionados con la vulneración del principio de igualdad de mujeres y hombres</li> <li>• Establecimiento de batería de indicadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseguir presencia de mujeres entre los representados legales de los trabajadores (delegados de PRL)</li> <li>• Formación en igualdad a personal de RRHH</li> <li>• Mejorar la comunicación en lo referente a igualdad tanto interna como externamente</li> </ul>

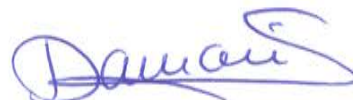
## 7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 7.1 Objetivos generales

- Promover condiciones de trabajo equitativas
- Lograr la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles
- Realizar procesos de selección de personal con perspectiva de género interseccional
- Garantizar la equidad de género en el acceso a la formación
- Garantizar una política retributiva igualitaria
- Hacer efectivo el protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo
- Establecer una comunicación interna y externa con perspectiva de género interseccional
- Garantizar espacios de trabajo saludables y seguros para toda la plantilla
- Fomentar el compromiso con la igualdad de género

### 7.2 Objetivos específicos

- Establecer condiciones laborales que permitan la estabilidad laboral y el desarrollo profesional de mujeres y hombres
- 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, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos
- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres
- Medidas de incentivación de la presencia de mujeres a puestos de trabajo donde se encuentran infrarrepresentadas
- Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa
- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
- Evitar los estereotipos de género que influyen en los procesos de selección
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la masculinización de puestos y áreas
- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género
- Fomentar el conocimiento en materia de igualdad a la totalidad de la plantilla
- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar



la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa
- Promover y retener el talento femenino en la empresa
- Eliminar la brecha salarial de género
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor
- Dar a conocer el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo
- Utilizar el lenguaje de forma no sexista y que incluya en todas las personas de la empresa
- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
- Evitar situaciones de riesgo en la salud de las mujeres motivadas por el impacto que la actividad laboral puede provocar las diferentes condiciones de trabajo
- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres
- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Transversalizar la igualdad de género en las diferentes políticas corporativas
- Erradicar el acoso sexual o por razón de sexo a la empresa
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género
- Realizar un seguimiento de los casos y garantizar la protección de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo
- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género



## 8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### A) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO A.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, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1- Revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.	Revisión del procedimiento	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	2- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género que evite posibles sesgos de género.	Análisis de un muestro y guion elaborado.	Juan M. Villarreal Tolchinsky / Albert Gené	2026
	3- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO A.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados.</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos operarias y operarios", "buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos").	Análisis de un muestreo	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025
	2- Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de un muestreo	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky	2026



3- Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Fuentes empleadas	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
4- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
5- En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.	Nº de candidaturas por sexo en la terna final	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
6- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa.	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
7- Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.	Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
8- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2027
9- Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran	Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026



establecer.			
-------------	--	--	--

**OBJETIVO ESPECÍFICO A.3- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	Juan M. Villarreal Tolchinsky / Albert Gené	2025
2- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
3- Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la mujer	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
4- Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	Juan M. Villarreal Tolchinsky / Albert Gené	2025
5- Recoger anualmente información sobre nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.	Nº de candidaturas por sexo, nº de personas seleccionadas por sexo y nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y	Juan M. Villarreal Tolchinsky / Albert Gené	2025

	turno en los diferentes puestos.		
--	----------------------------------	--	--

## B) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO B.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	Juan M. Villarreal Tolchinsky / Albert Gené	2026
	2- Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo	Definiciones de los puestos de trabajo	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	3- Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los ministerios	Resultado de la revisión de la valoración de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	4- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. Nº de personas afectadas	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	5- Informe anual de este área	Informe	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025

C) FORMACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO C.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	Juan M. Villarreal Tolchinsky / Albert Gené	2026
	2- Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	3- Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026

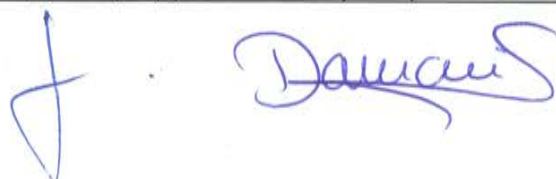
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO C.2.- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1- Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)	Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026

2- Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.	Medio de difusión del plan y nº de personas a las que llega.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
3- Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
4- Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
5- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
6- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.3.- Promover y retener el talento femenino en la empresa				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	1. Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.	Programas desarrollados y número de mujeres que participan en los mismos. Número de horas	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2027
	2. Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.	Desarrollo y contenidos. Participantes. Mujeres que promocionan	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2027

#### D) PROMOCIÓN PROFESIONAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO D.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 transparentes.</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1- Revisar el procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	Procedimiento revisado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	2- Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa.	Procedimiento establecido. Medios de difusión y nº de personas a las que llegan por sexo.	Juan M. Villarreal Tolchinsky / Albert Gené	2026
	3- Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	4- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025
	5- Priorizar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025
	6- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo	Nº de vacantes. Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025



de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	que acceden		
---	-------------	--	--

**OBJETIVO ESPECÍFICO D.2.- Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la masculinización de puestos y áreas.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
2- Garantizar una participación mínima de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad	Nº de hombres y mujeres que participan	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
3- Garantizar que en las promociones internas se contará con candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.	Número de candidaturas segregadas por sexo. Explicación de motivaciones en caso de no cumplir el porcentaje. Número de solicitudes seleccionadas y denegadas	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
4- En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026

E) CONDICIONES DE TRABAJO

**OBJETIVO ESPECÍFICO E.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación y garantizando la igualdad retributiva y de contratación en trabajos de igual valor.	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025

2- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025
3- Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desahogadas por sexo.	Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	Juan M. Villarreal Tolchinsky / Albert Gené	2026

**F) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO F.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1. Movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. ( Cambio a una obra más cercana al domicilio si lo solicita)		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	2. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	3. Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado.		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	4. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026

	ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.	motivos de la denegación.		
	9, Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	10. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores.		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	11. Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	12. Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	13. Garantizar que las personas que se acogan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	Número personas promocionadas y que se acogen a medidas de conciliación.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	14. Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026

**OBJETIVO ESPECÍFICO F.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.**

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	1. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores		Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025



*Handwritten signature in blue ink*

	hombres sobre las medidas de conciliación existentes.			
	2. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2027

**G) INFRARREPRESENTACION FEMENINA**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO G.1.- Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico.	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2027
	2. Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	3. Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2027
	4. Hacer un seguimiento de la cuota de presencia femenina en cada una de las obras	Porcentaje de presencia femenina en la obras.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2027

H) RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

OBJETIVO ESPECÍFICO H.1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	1- Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio retributivo anual Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	2- Revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos y bonus, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada		Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
	3- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables	Análisis de los conceptos salariales.	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026

1) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO I.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
1. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
2. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
3. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO I.2.- Realizar un seguimiento de los casos y garantizar la protección de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
1- Se tomarán las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, siendo de la persona agredida la decisión de permanecer en su puesto o solicitar un traslado, teniendo preferencia frente a la persona agresora para quedarse en el centro. En el caso de preferir el cambio de centro, preferencia en su solicitud.	Medidas establecidas	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025
2- Compromiso de la empresa de realizar un seguimiento de la persona víctima de acoso sexual o por razón de sexo para garantizar su protección.	Seguimiento realizado	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025
3- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla	Acciones y contenido de las mismas.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
4- Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género así como	Elaboración del informe. Nº de procesos y conclusiones.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025

	el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.		
--	--	--	--

J) COMUNICACIÓN NO SEXISTA

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO J.1.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas. .	Formaciones realizadas	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
	2. Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO J.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025
	3. 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		Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	4. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026



*Handwritten signature in blue ink*

5. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
6. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2025

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO J.3.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	2. Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad	Acciones y contenido	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025

K) SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO K.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1- Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
	2- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
	3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025



4- Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género	Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
5- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
6- Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.	Informe a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2025
7- Reunión con el Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento .		Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026

#### L) VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO L.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026



2.	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018	Nº de veces que se aplica	Juan M. Villarreal Tolchinsky	2026
3.	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
4.	La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
5.	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
5.	Posibilidad de acogerse al teletrabajo para la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2026
7.	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	Juan Manuel Villarreal Tolchinsky / Albert Gené / Esteve Sala	2027



## **APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN**

- El seguimiento se hará mediante informes de seguimiento anuales.
- Evaluación intermedia a mediados de la vigencia del plan y evaluación final.

### **5.1. Composición de la comisión de seguimiento y evaluación**

La comisión negociadora del presente plan de igualdad acuerda que las personas que formarán parte de la comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica son:

- Por parte de la representación de la empresa:
  - o Juan Manuel Villarreal Tolchinsky
  
- Por parte de los sindicatos mayoritarios del sector:
  - o Sindicato CCOO: Dámaris Juan Herrerias

### **7.2. Funciones de la comisión de seguimiento y evaluación**

1. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
2. Elaborar estudios, informes y / o propuestas para hacer efectivo el principio de Igualdad de oportunidades.
3. Proponer la modificación del Pla, si procede, para adaptarlo a nuevas circunstancias de la empresa.
4. Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias propuestas por la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

### **FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN**

La comisión se reunirá con carácter ordinario cada 6 meses o cuando cualquiera de las partes lo solicite, con un aviso previo de 7 días.

Las decisiones de la comisión de igualdad se aprobarán por consenso y en el caso de que pudieran surgir algunas discrepancias se aprobarían por mayoría simple. Si existiera un caso extremo donde, algún miembro no aceptara esta aprobación se buscaría un método de resolución de conflictos basado en la autonomía de la voluntad de las partes, el arbitraje.

En caso de necesidad de modificación del plan, si se establece una de las situaciones citadas en el artículo 9.2 del RD 901/2020, la comisión negociadora realizará una reunión extraordinaria, donde valorará la necesidad de la modificación y establecerá un calendario de trabajo con los temas a modificar, trabajar o mejorar.

La comisión podrá proponer la presencia de personas asesoras en materia de igualdad en sus reuniones, cuando los asuntos a tratar lo hagan necesario.

Todas las personas que conforman esta comisión respetarán la confidencialidad de las reuniones.  
Se debe levantar acta de cada una de las reuniones de esta comisión.



# **PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS**

*D. August*  

## PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

El procedimiento de modificación del Plan de Igualdad se llevará a cabo en aquellos casos en que sea necesario adaptarlo a nuevas circunstancias o en cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios establecidos. Las modificaciones podrán ser propuestas en función de los siguientes supuestos:

### A) Motivos para la modificación del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad será revisado y modificado cuando concurren cualquiera de las siguientes circunstancias:

- **Resultados del seguimiento y evaluación:** En caso de que los resultados del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad evidencien la necesidad de ajustes o cambios.
- **Insuficiencia del plan o incumplimiento de la normativa:** Cuando se constate la falta de adecuación del Plan a los requisitos legales y reglamentarios, o como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Cambios estructurales en la empresa:** En situaciones de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa que afecten la aplicación del Plan.
- **Modificación sustancial de la plantilla o de las condiciones de trabajo:** Cuando se produzcan cambios sustanciales en la plantilla, en los métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, o cuando se realicen inaplicaciones de convenio o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- **Condena judicial por discriminación:** Si se dictara una resolución judicial condenatoria por discriminación directa o indirecta por razón de sexo, o cuando se determine la falta de adecuación del Plan a los requisitos legales o reglamentarios.

### B) Procedimiento para la modificación del Plan

El procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad incluirá las siguientes fases:

- **Reunión de la Comisión de Igualdad:** En caso de detectarse la necesidad de modificar el Plan, la Comisión de Igualdad convocará una reunión para valorar la necesidad de modificación. Esta reunión podrá ser solicitada por cualquiera de los miembros de la comisión o por la dirección de la empresa.
- **Revisión del diagnóstico y medidas:** De ser necesario, la modificación implicará la actualización del diagnóstico de la situación, así como de las



medidas y acciones contenidas en el Plan de Igualdad. El diagnóstico debe ser actualizado cuando las circunstancias cambien de manera sustancial (por ejemplo, cambios en la plantilla o en los sistemas organizativos), tal como se establece en el artículo 9.3 del R.D. 901/2020.

- **Consulta y propuesta de modificaciones:** Tras la revisión, la Comisión de Igualdad elaborará una propuesta de modificación que será presentada a la parte correspondiente de la empresa para su aprobación.

#### C) Resolución de discrepancias

En caso de que surjan discrepancias sobre la modificación del Plan de Igualdad, se seguirán los siguientes pasos para su resolución:

- **Discusión y negociación interna:** En primer lugar, la Comisión de Igualdad intentará resolver las discrepancias mediante el diálogo y la negociación directa entre las partes implicadas. Esto incluye reuniones adicionales para ajustar las propuestas y buscar consenso.
- **Arbitraje o mediación externa:** En caso de no llegar a un acuerdo, se podrá recurrir a un arbitraje o mediación externa que permita resolver las discrepancias de manera imparcial. La decisión final adoptada en el arbitraje será vinculante para ambas partes.
- **Acuerdo en los procedimientos de solución de conflictos:** Las partes se comprometen a adherirse a procedimientos de solución autónoma de conflictos, establecidos en el marco de la Comisión de Igualdad o según lo estipulado en los acuerdos laborales o normativas aplicables.

#### D) Aprobación y comunicación

Una vez aprobadas las modificaciones, estas serán comunicadas de forma clara y transparente a todos los empleados de la empresa, para garantizar que estén informados de los cambios realizados en el Plan de Igualdad. Además, la versión modificada del Plan será archivada y registrada debidamente.

#### E) Implementación y seguimiento de las modificaciones

Las modificaciones aprobadas se implementarán conforme a los plazos y medidas establecidas, y su evolución será objeto de seguimiento en futuras reuniones de la Comisión de Igualdad, con el fin de verificar su efectividad y realizar ajustes si fuera necesario.