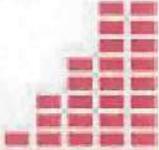


# Plan de Igualdad 2022/26

# I PLAN DE IGUALDAD

2022-2026



OBRAS DE  
MADRID   
Gestión de Obras e Infraestructuras

*[Handwritten signatures in blue ink]*

## Índice

1.	CONTEXTUALIZACIÓN .....	2
1.1	PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA .....	3
1.2	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE OBRAS DE MADRID .....	4
2.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	5
3.	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	7
4.	RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO.....	8
5.	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	14
6.	LA EMPRESA Y EL PLAN DE IGUALDAD.....	23
7.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	24
7.1	ÁMBITO PERSONAL .....	24
7.2	ÁMBITO TERRITORIAL.....	24
7.3	ÁMBITO TEMPORAL .....	24
8.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	25
	OBJETIVOS GENERALES.....	25
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	25
9.	MEDIDAS DE IGUALDAD POR ÁREA DE INTERVENCIÓN .....	27
10.	CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	44
11.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	46
12.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	52
13.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	52
14.	PLAN DE MEJORA .....	53
15.	SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	54
16.	REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	54

## 1. CONTEXTUALIZACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	OBRAS DE MADRID. GESTIÓN DE OBRAS E INFRAESTRUCTURAS, M.P., S. A.					
NIF	A 79932927					
Domicilio social	C/Alcalá 21					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1991					
Responsable de la Entidad						
Nombre	José Tortosa de la Iglesia					
Cargo	Consejero Delegado					
Telf.	914361590					
e-mail	<a href="mailto:consejerodelegado@obrasdemadrid.com">consejerodelegado@obrasdemadrid.com</a>					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Marta Casal Cansino					
Cargo	Directora de RR HH y RI					
Telf.	914361590					
e-mail	<a href="mailto:m.casal@obrasdemadrid.com">m.casal@obrasdemadrid.com</a>					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Inmobiliario					
CNAE	6820					
Descripción de la actividad	Construcción, rehabilitación, adquisición y enajenación de terrenos y de toda clase de bienes inmuebles, así como su administración, explotación y arrendamiento.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad de Madrid					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	54	Hombres	34	Total	88
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	10.566.027,49 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Ninguno					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	4	Total	5

## 1.1 Presentación de la empresa

OBRAS DE MADRID. GESTIÓN DE OBRAS E INFRAESTRUCTURAS, M.P., S.A., (en adelante OBRAS DE MADRID) es una Empresa Pública de la Comunidad de Madrid sujeta, entre otras, a las disposiciones de la Ley 1/1984 de Administración Institucional de la Comunidad de Madrid y actualmente dependiente de la Consejería de Administración Local y Digitalización, en virtud de lo dispuesto por el Decreto 88/2021 de 30 de junio del Consejo de Gobierno por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid (BOCM del 1 de julio de 2021).

La totalidad de su capital social es íntegramente público, siendo sus accionistas la propia COMUNIDAD DE MADRID con un 87,18% y la AGENCIA PARA LA VIVIENDA SOCIAL con un 12,82%.

Las actividades de la empresa pública **OBRAS DE MADRID** consisten en dar cumplimiento a las políticas y objetivos marcados por la Consejería de Administración Local y Digitalización de la Comunidad de Madrid, a través del Consejo de Administración.

Todo ello en el marco de las áreas siguientes:

- a. La gestión y urbanización del suelo en propiedad; en el arrendamiento de edificios de su propiedad a terceros; en la ejecución de encargos recibidos de la Comunidad de Madrid para la realización de obras; y, por último, en la Gestión de Consorcios Urbanísticos para los entes consorciados (Ayuntamientos y Comunidad de Madrid) mediante sistema de Encomiendas.

En relación a la gestión y urbanización del suelo en propiedad; la sociedad se centra en adaptar el producto a la demanda actual y más concretamente en la generación de grandes parcelas para usos logísticos, priorizando los recursos y ajustando los costes para adaptarlo al precio de mercado actual. La sociedad también dirige sus esfuerzos a la comercialización de las parcelas finalistas en cartera mediante oferta pública de suelo mediante procedimiento abierto con criterio único precio.

- b. La actividad de arrendamiento de inmuebles supone la principal fuente de ingresos de la Sociedad. Se encuentran arrendados principalmente a diversos organismos, todos ellos pertenecientes a la Comunidad de Madrid, aunque alguno también alberga centros de empresas
- c. En relación con los encargos recibidos de las distintas Consejerías de la Comunidad de Madrid para la gestión de obras y proyectos de interés público, se amparan en el Convenio Marco y en Convenios específicos de colaboración, tanto para la ejecución de actuaciones en materia de administración local incluidas en el Programa Regional de Inversiones y Servicios de Madrid, como para el resto de las actuaciones de interés general para otras Consejerías. En conclusión, la Sociedad ejecuta en nombre y por

cuenta de la Comunidad de Madrid, determinadas actuaciones en relación con las líneas de inversión aprobadas por la propia Comunidad de Madrid.

**OBRAS DE MADRID** es una herramienta al servicio del desarrollo de la región, en coordinación con las administraciones locales.

Representa un modelo de gestión pública con forma privada, cuyos rasgos diferenciales son los siguientes:

- Agilidad en la contratación.
- Incidencia en el mercado de suelo urbanizado con oferta de calidad
- Capacidad de llegar a acuerdos con fondos de inversión, operadores, etc. para financiar operaciones destinadas a usuarios finales en renta
- Adaptación continua a las demandas de los sectores económicos y sociales.
- Prioridad en los criterios de sostenibilidad, calidad y sensibilidad social.
- Estructura reducida, con equipos especializados.

## 1.2 Estructura organizativa de Obras de Madrid

Para dar a conocerla estructura organizativa de la organización a continuación se expone el organigrama de la empresa:



Figura 1. Organigrama de la empresa

## 2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



### **PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OBRAS DE MADRID, GESTIÓN DE OBRAS E INFRAESTRUCTURAS, S.A.**

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa OBRAS DE MADRID. GESTIÓN DE OBRAS E INFRAESTRUCTURAS, M.P., S. A., con C.I.F. A-79932927 y domicilio social en Madrid, C Alcalá nº 21, incluida en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid, promueve la negociación de su Plan de Igualdad y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de OBRAS DE MADRID, GESTIÓN DE OBRAS E INFRAESTRUCTURAS, M.P., S.A. para negociar el Plan de Igualdad y su Diagnóstico Previo.

2º Que el ámbito de negociación del Plan de Igualdad y su Diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con un centro de trabajo, situado en Madrid, con un número total de trabajadores de 77 personas trabajadoras y cuenta con un Comité de Empresa compuesto por cinco personas como Representación Legal de los Trabajadores.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

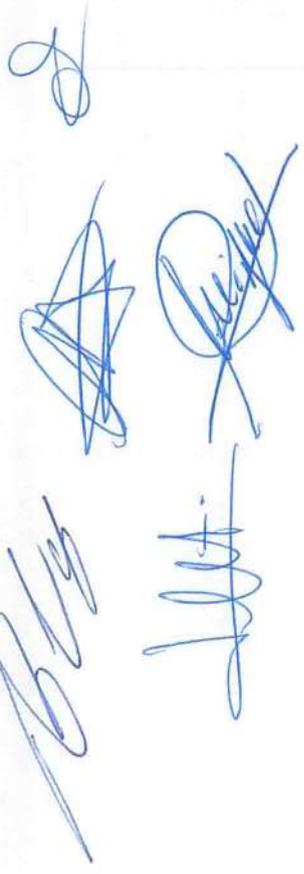
- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista [otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación]

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones, C/ Alcalá nº 21 de Madrid y como persona de contacto a Dña. Marta Casal Cansino.

5º La Empresa se compromete a cumplir con el Artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que manifiesta el acceso a la representación legal de los trabajadores, a información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos y se compromete a cumplir con el principio de transparencia según lo descrito en el Artículo 3 del RD 902/2020 RD 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Y para que conste a los efectos legales oportunos, lo firma Dña. Marta Casal Cansino, con DNI 28.730.003-J como representante legal de la empresa a efectos de negociación

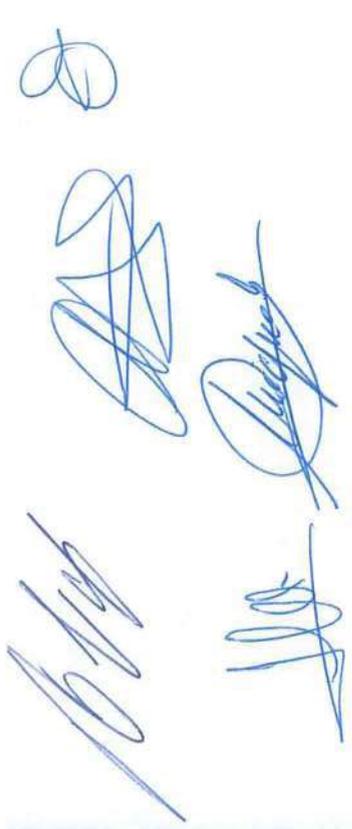
En Madrid, a 15 de noviembre de 2021



### 3. PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración y posterior aprobación del Plan de Igualdad se ha constituido una Comisión Negociadora formada por dos miembros/as por cada una de las partes. Se ha procedido también a nombrar a dos vocales y asesores/as por la parte empresarial y a uno por la parte social.

Se recoge Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con fecha de 15 de diciembre de 2021 en la que se hace constar la constitución y composición de la misma, así como todo lo referente a su funcionamiento.



#### 4. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

En este resumen del informe diagnóstico, se analizan las políticas y recursos de la empresa OBRAS DE MADRID desde una perspectiva de género. Partimos de sendos análisis: cuantitativo y cualitativo, los cuales nos han permitido plantear objetivos y acciones en materia de igualdad. Los datos utilizados para el mismo son los del año 2020.

Este proceso ha sido dirigido por la Dirección de Recursos Humanos y Régimen Interior y han participado todos los empleados/as de la empresa, finalizándose con fecha de Marzo 2022 en base a dos pilares básicos:

- Análisis cualitativo
- Análisis cuantitativo

Con este informe se ha proporcionado a la Comisión Negociadora una visión general de la situación de partida en cuanto a igualdad de género se refiere.

Se ha tenido en cuenta en el análisis las siguientes áreas según el RD 901/2020:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Clasificación profesional
- c. Formación
- d. Promoción profesional
- e. 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
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g. Infrarrepresentación femenina
- h. Retribuciones
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Además de los requisitos mínimos se han incluido otros puntos adicionales como:

- j. Salud laboral
- k. Comunicación y sensibilización.
- l. Violencia de género

Se contemplan los principales resultados del diagnóstico de género elaborado para OBRAS DE MADRID:

**a) Proceso de selección y contratación**

Debido a la naturaleza del sector y, como podemos observar analizando los datos, existe un leve grado de feminización en la empresa. El sexo femenino representa un 61 % respecto al masculino, representado por un 39%, habiendo un índice de feminización de un 1,6.

A la vista de los resultados podemos observar que la empresa se encuentra feminizada en todas las franjas de edad menos en la franja de edad de 50 a 55 años.

Con respecto a las incorporaciones existen posiciones feminizadas para algunos puestos feminizados (más del 60% mujeres) pero se constata, como se ha analizado, que los procesos de selección están libres de estereotipos de género.

**b) Clasificación profesional**

En el convenio colectivo de aplicación se recoge una clasificación profesional por grupos profesionales en la que se ha tenido en cuenta la no discriminación por razón de sexo en su elaboración.

En cuanto al análisis por niveles jerárquicos, se puede observar que la tendencia es que predomine el personal femenino, por tanto, se encuentra 100% feminizado para el nivel jerárquico de administrativos/as. Se encuentra totalmente masculinizado el grupo jerárquico de conductores/as. Se observa igualdad en el nivel jerárquico de Técnicos/as y se encuentra masculinizado el nivel jerárquico de responsables y encargado/as y directores/as y coordinadores /as.

Para la clasificación por grupo profesional, podemos observar que la tendencia es que se encuentren masculinizados los grupos profesionales de titulado/a medio/a E, titulado/a medio/a y conductor/a. Existe una mayor presencia femenina para el grupo de oficial administrativo el cual se encuentra 100 % feminizado, al igual que el consejero/a delegado/a, pero hemos de tener en cuenta que en este último caso estamos ante un contrato de alta dirección Respecto al puesto de gerencia se encuentra 100 % masculinizado, pero de nuevo hay que tener en cuenta que se trata de un contrato de alta dirección.

### **c) Formación**

Con respecto a la formación, existe en la empresa un Plan de Formación y Desarrollo donde se recogen las necesidades formativas solicitadas por todas las áreas de la empresa, realizado por el área de RRHH.

A la hora de diseñar el Plan de formación se procura que la misma se imparte en horario laboral garantizando que todas las personas puedan asistir.

En el último año, el número de mujeres que recibieron formación fueron 10, y el número de hombres 3. El número de horas dedicadas a la formación fueron 310 horas.

Se recomienda sensibilizar y formar a toda la plantilla como medidas a tomar en el plan de igualdad, ya que no se han impartido cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

### **d) Promoción profesional**

Se hace constar que cuando se realiza una promoción dentro de la empresa, únicamente se tiene en cuenta la descripción de los perfiles profesionales.

En el último año, no ha habido personal que haya ascendido de nivel.

El 50% de las personas que promocionaron sin cambio de categoría fueron mujeres, al igual que los hombres. Con cambio de categoría, por el contrario, se muestra que el 63% de las personas fueron mujeres y el 38% hombres.

### **e) Condiciones de trabajo**

Como ya se ha mencionado debido a la naturaleza del sector y, como podemos observar analizando los datos, existe un leve grado de feminización en la empresa. El sexo femenino representa un 61 % respecto al masculino, representado por un 39%, dándose un índice de feminización de un 1,6.

Se considera muy beneficioso que la mayoría de las personas empleadas tienen el modelo de aplicación 100: indefinido tiempo completo – ordinario, lo que significa un buen dato de estabilidad laboral, donde el 47% de la plantilla tiene jornada continua, y el 31% tiene jornada partida. De ellas, el 64% de las personas con jornada continua son mujeres, y el 36% hombres. Para la jornada partida, el 57% de dicha categoría son mujeres y el 43% hombres.

La mayor parte de la plantilla con un 73 % posee una antigüedad de más de 15 años, por lo que se considera otro buen indicador de estabilidad laboral de la plantilla. El 72 % de las mujeres de la organización tienen esa antigüedad, así como el 73% de los hombres.

Las extinciones de contrato para el año 2020 han sido equitativas en relación a los sexos: dos mujeres y dos hombres y solo hay una persona mujer actualmente en situación de excedencias.

En relación a las diferencias salariales existentes en cada uno de los tramos o agrupaciones de puesto de igual valor, podemos destacar que es en la ESCALA 06 donde se encuentra una diferencia salarial mayor del 25%, por lo que se recomienda tomar acciones dentro del Plan de Igualdad para solventar esta brecha de género.

Los resultados del mismo análisis de la brecha salarial por la mediana aritmética indican que es también en la ESCALA 06 donde encontramos una brecha mayor del 25%

#### **f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Desde la empresa existe compromiso firme para la promoción de un ambiente compatible con el desarrollo personal, ayudando a las personas trabajadoras a conciliar los requerimientos del trabajo con las necesidades de la vida personal y familiar

Además, se ha llevado a cabo el fomento de la flexibilidad horaria para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados /as.

Se observa que no hay hombres en la organización con reducción de jornada, ni por guarda legal de menores u otros motivos, como cuidado de personas con discapacidad. El 100% de las reducciones son por guarda legal de un menor son disfrutadas por personal femenino.

Como hemos mencionado, la mayor parte de la plantilla tiene un tipo de situación familiar 3 MODELO 145 AEAT (personas solteras sin hijos/as; casados/as cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1500 euros anuales, ..., etc.). El 56% de las personas que tienen hijos/as son mujeres, y el 45% son hombres.

#### **g) Infrarrepresentación femenina**

En OBRAS DE MADRID, el índice de feminización de la plantilla es de 1,6, lo que representa que por cada trabajador hay casi dos trabajadoras, no existiendo infrarrepresentación de mujeres en la empresa.

Los resultados del grado de masculinización o feminización de cada departamento muestran que la mayoría de los departamentos se encuentran feminizados o en igualdad de presencia de hombres y mujeres.

En relación a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se ha contado con la representación Legal de las personas trabajadoras.

Cabe destacar que la representación legal de los trabajadores está conformada por 1 mujer y 2 hombres por CCOO y 2 hombres por CSIT.

#### **h) Retribuciones**

En términos generales la política salarial en OBRAS DE MADRID no presenta una diferencia por sexo en las retribuciones.

Los criterios que se utilizan para establecer los salarios de los trabajadores/as son según:

*RESOLUCIÓN de 8 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo único para el personal laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (código número 28004531011988)*

A la vista de los resultados obtenidos del análisis del registro retributivo el único grupo profesional sobre el cual se ha detectado una diferencia significativa a favor del género masculino es para "Titulado Medio E". Esta diferencia del -47,97% viene de diferencia en el salario base de -42,85 y diferencia en complementos de -77,57%. La diferencia se debía a que el hombre que ocupaba dicho puesto tenía mayores responsabilidades y realizaba tareas inherentes al puesto de Dirección y además contaba con una mayor antigüedad de 28 años mientras la mujer ocupaba un puesto técnico y tenía una antigüedad de 14 años.

Esta situación ya está corregida por lo que no es necesario tomar acciones para paliarlo.

#### **i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

En OBRAS DE MADRID se dispone de Protocolo para la prevención del acoso sexual en el trabajo y se dispone de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse.

El protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Así, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, OBRAS DE MADRID manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

#### **j) Salud laboral**

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, se fomentan cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todas las actividades realizadas en la empresa son supervisadas para velar por la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

No se ha tenido en cuenta la salud laboral desde la perspectiva de género.

#### **k) Comunicación y sensibilización**

En cuanto al lenguaje utilizado en la empresa, se procura que en todos los comunicados internos y externos no presenten ninguna discriminación por razón de sexo, de manera que ninguna persona de la empresa pueda sentirse excluida dentro de la organización.

#### **l) Violencia de género**

En el Convenio de aplicación: *RESOLUCIÓN de 8 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo único para el personal laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (código número 28004531011988)*, se recogen medidas específicas de adaptación de jornada y horarios para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

## 5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La presente auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad (4 años).

Con motivo de cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado la auditoría salarial para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo de igual valor.

Se ha utilizado la herramienta proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. En consonancia, el Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades ha puesto a nuestra disposición esta herramienta para diseñar nuestro propio SVPT incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad.

Para la elaboración de la valoración de puestos se ha contratado a una empresa externa. A partir de la valoración obtenida, se han realizado las agrupaciones de los puestos de igual valor, para analizarlos igualmente en base a esta agrupación en el registro retributivo en las diferentes escalas. Esta herramienta permite:

- Disponer de un sistema cuantitativo o analítico de puntuación por factores permite evaluar los puestos desde su descripción según distintos criterios, denominados factores, previamente seleccionados y claramente definidos y nivelados.
- Definir factores objetivos con unos pesos asociados a los mismos (normalizados en una base global de puntuación).
- Obtener una puntuación del puesto de trabajo, la cual se obtiene sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes y, por tanto, permite cuantificar la diferencia de valor entre los puestos (valor relativo del puesto).
- Establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos, exhaustivos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.

Este sistema analítico, recomendado legalmente por el RD 902/2020, la UE (European Institute for Gender-Equality) y la OIT, supone un procedimiento de asignación de puntos por factores objetivos y neutros que evitan la discriminación salarial de las mujeres, así como la no aplicación de potenciales estereotipos o sesgos sociales que puedan generar discriminaciones directas o indirectas.

Esta herramienta permite tener una visión de la empresa desde:

Desde una perspectiva general...	Desde una perspectiva de género...
Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) según distintos criterios, denominados factores	Procurar la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores, estableciendo un SVPT que garantice la ausencia de discriminación
Valorar los puestos de trabajo existentes en la organización	
Comparar el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización	Analizar cuántos de los puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros
Determinar un sistema de retribución acorde al valor de cada puesto de trabajo	
Comparar los salarios reales de la organización con los salarios asignados en función del valor que aportan los distintos puestos de trabajo o con los salarios determinados por convenio	Realizar la comparativa de salarios atendiendo al sexo de las personas

La herramienta SVPT del Ministerio para la valoración de puestos, es un sistema diseñado objetivamente (puntuación por factores) para determinar la puntuación y posicionamiento de los puestos de trabajo de una organización.

Es un método para establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos.

Permite determinar un marco organizativo desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.

La puntuación cuantitativa y objetiva aplicada es en base a 1.000 puntos, obteniendo todos los puestos valoraciones numéricas según las nivelaciones de los factores.

Se caracteriza por ser un modelo abierto y adaptable a las realidades de cada organización, según sus necesidades estratégicas y estructura organizacional, y coherente con las responsabilidades y funciones más representativas.

Se ha escogido la herramienta SVPT del Ministerio para la valoración de puestos, ya que es un sistema que en su diseño ha tenido en cuenta lo establecido por el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores y por el art. 4 del RD 902/2020, cuando exponen 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”.*

Esta metodología para la valoración de puestos, integra los criterios necesarios y especificados en el RD 902/2020 para una correcta valoración de puestos:

- Adecuación: implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- Totalidad: supone que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- Objetividad: significa que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Además, este modelo también incluye lo previsto en el art. 4 del RD 902/2020, respecto a aquellos otros factores y condiciones que podrán ser relevantes, si bien con carácter no exhaustivo, partiendo del principio del art. 8 de la mencionada norma al especificar que la valoración ha de ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características significativas.

Para la elaboración de la valoración de puestos se ha contratado a una empresa externa. A partir de la valoración obtenida, se han realizado las agrupaciones de los puestos de igual valor, para analizarlos igualmente en base a esta agrupación en el registro retributivo en las diferentes escalas.

Los tipos y factores que se han tenido en cuenta en el sistema de valoración son los siguientes:

## 1. Asignación de pesos a cada tipo de factores

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	35%
B. RESPONSABILIDAD	40%
C. ESFUERZO	20%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	5%
	100%

CONTROL REPARTO:	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	100	350,00
B. RESPONSABILIDAD	100	400,00
C. ESFUERZO	100	200,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	100	50,00
		1000,00

## 2. Asignación de pesos a cada uno de los factores, de

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	40	140,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidades comunicativas/negociación	NEUTRO	10	35,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacidad resolutive	NEUTRO	10	35,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	40	140,00
B. RESPONSABILIDAD	Autonomía	NEUTRO	10	40,00
B. RESPONSABILIDAD	Nivel de compromiso	NEUTRO	15	60,00
B. RESPONSABILIDAD	Habilidad de delegación	NEUTRO	5	20,00
B. RESPONSABILIDAD	Capacidad de decisión	NEUTRO	15	60,00
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	30	120,00
B. RESPONSABILIDAD	Sobre las personas	NEUTRO	25	100,00
C. ESFUERZO	Trabajo en equipo	NEUTRO	35	140,00
C. ESFUERZO	Capacidad de resiliencia	NEUTRO	10	40,00
C. ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	10	40,00
C. ESFUERZO	Esfuerzo Mental	NEUTRO	25	100,00
C. ESFUERZO	Capacidad de persistencia	NEUTRO	10	40,00
C. ESFUERZO	Pasión	NEUTRO	10	40,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplazamientos	NEUTRO	100	50,00

Los puestos que se han determinado en la organización sobre los cuales se ha realizado la valoración y su puntuación son:

Clave	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Ir a
P01	Abogado/a	Asesoría jurídica	Grupo 1.9	447,94
P02	Abogado/a especialista	Asesoría jurídica	Grupo 1.10	488,68
P03	Abogado/a	RRHH y régimen interior	Grupo 1.9	450,87
P04	Abogado/a especialista	RRHH y régimen interior	Grupo 1.10	488,68
P05	Administrativo/a asesoría jurídica (oficial)	Asesoría jurídica	Grupo 3.5	252,51
P06	Administrativo/a asesoría jurídica (técnico especialista)	Asesoría jurídica	Grupo 3.6	280,24
P07	Administrativo/a Consejería medio ambiente	Consejería Medio ambiente Geomadrid	Grupo 3.5	265,49
P08	Administrativo/a Económico financiero	Económico financiero	Grupo 3.5	265,49
P09	Administrativo/a edificación	Edificación	Grupo 3.5	265,49
P10	Administrativo/a Gerencia	Gerencia	Grupo 3.6	281,08
P11	Administrativo/a Obra civil	Obra Civil	Grupo 3.5	269,53
P12	Administrativo/a RRHH	RRHH y régimen interior	Grupo 3.5	265,49

P13	Administrativo/a suelo y consorcios	Suelo y consorcios	Grupo 3.5	269,53
P14	Conductor/a	RRHH y régimen interior	Grupo 3.5	214,55
P15	Coordinador/a Gestión Económica Consorcios	Económico financiero	Grupo 1.9	582,72
P16	Coordinador/a Gestión Patrimonial	Edificación	Grupo 1.9	582,72
P17	Coordinador/a Obras	Suelo y consorcios	Grupo 2.7	578,16
P18	Coordinador/a Obras Administración Local	Obra Civil	Grupo 1.9	595,16
P19	Coordinador/a Tesorería y Gestión Económica Contrataciones	Económico financiero	Grupo 1.10	627,34
P20	Coordinador/a Contabilidad y Gestión Patrimonial	Económico financiero	Grupo 1.9	582,72
P21	Director/a Económico Financiero	Económico financiero	Grupo 2.8	732,47
P22	Director/a Técnico/a suelos	Suelo y consorcios	Grupo 1.9	762,87
P23	Director/a Técnico/a Edificación	Edificación	Grupo 1.9	745,64
P24	Director/a Asesoría Jurídica	Asesoría jurídica	Grupo 1.9	797,51
P25	Director/a RR.HH y Régimen Interior	RRHH y régimen interior	Grupo 1.9	797,51
P26	Gerente Consorcios	Suelo y consorcios	Grupo 1.9	691,99
P27	Técnico económico financiero	Económico financiero	Grupo 3.6	334,13
P28	Técnico económico financiero	Económico financiero	Grupo 3.5	319,33
P29	Técnico edificación	Edificación	Grupo 2.7	382,76
P30	Técnico Obra civil	Obra Civil	Grupo 3.6	366,40
P31	Técnico Obra civil	Obra Civil	Grupo 2.7	392,08
P32	Técnico RRHH y régimen interior	RRHH y régimen interior	Grupo 3.6	284,58
P33	Técnico RRHH y régimen interior	RRHH y régimen interior	Grupo 2.7	314,23
P34	Técnico RRHH y régimen interior	RRHH y régimen interior	Grupo 1.9	388,17
P35	Técnico titulado medio suelo y consorcios	Suelo y consorcios	Grupo 2.7	378,46
P36	Técnico especialista suelo y consorcios	Suelo y consorcios	Grupo 3.6	290,06
P37	Técnico superior Dirección Técnica de Edificación	Dirección técnica de Edificación	Grupo 1.9	460,85
P38	Técnico superior Económico financiero	Económico financiero	Grupo 1.9	439,23
P39	Técnico superior Edificación	Edificación	Grupo 1.9	460,85
P40	Técnico superior Obra Civil	Obra Civil	Grupo 1.9	400,10
P41	Técnico superior RR.HH y Régimen Interior	RRHH y régimen interior	Grupo 1.9	433,23
P42	Técnico superior Suelo y Consorcios	Suelo y consorcios	Grupo 1.9	471,57

Para la determinación de los rangos donde se encuentran las escalas con la agrupación de los puestos de trabajo de igual valor, se ha utilizado la guía propuesta por el Ministerio de igualdad en colaboración con el Instituto de la mujer.

Estos tramos deben agrupar los puestos que hayan obtenido valores cuya puntuación entre la mayor y la menor de un mismo tramo no difieran más de un 10%.

Por tanto, los tramos han quedado definidos de la siguiente manera:

Rango 1	214,55	236,01	ESCALA 01
Rango 2	236,02	259,62	ESCALA 02
Rango 3	259,63	285,59	ESCALA 03
Rango 4	285,60	314,16	ESCALA 04
Rango 5	314,17	345,59	ESCALA 05
Rango 6	345,60	380,16	ESCALA 06
Rango 7	380,17	418,18	ESCALA 07
Rango 8	418,19	460,01	ESCALA 08
Rango 9	460,02	506,02	ESCALA 09
Rango 10	506,03	556,64	ESCALA 10
Rango 11	556,65	612,31	ESCALA 11
Rango 12	612,32	673,55	ESCALA 12
Rango 13	673,56	740,92	ESCALA 13
Rango 14	740,93	815,02	ESCALA 14

En base a todos estos criterios, se ha realizado una valoración de cada uno de los puestos de trabajo de la organización, obteniendo la siguiente puntuación (sistema SVPT):

CÓDIGO PUESTO TRABAJO	PUESTO OCUPADO	PUNTOS	ESCALA
P01	ABOGADO/A	447,94	ESCALA 08
P02	ABOGADO ESPECIALISTA	488,68	ESCALA 09
P03	ABOGADO/A	450,87	ESCALA 08
P04	ABOGADO ESPECIALISTA	488,68	ESCALA 09
P05	ADMINISTRATIVO ASESORIA JURÍDICA (OFICIAL)	252,51	ESCALA 02
P06	ADMINISTRATIVO ASESORIA JURÍDICA (TÉCNICO ESPECIALISTA)	280,24	ESCALA 03
P07	ADMINISTRATIVO CONSEJERIA MEDIO AMBIENTE	265,49	ESCALA 03
P08	ADMINISTRATIVO ECONÓMICO FINANCIERO	265,49	ESCALA 03
P09	ADMINISTRATIVO EDIFICACIÓN	265,49	ESCALA 03
P10	ADMINISTRATIVO GERENCIA	281,08	ESCALA 03
P11	ADMINISTRATIVO OBRA CIVIL	269,53	ESCALA 03
P12	ADMINISTRATIVO RRHH	265,49	ESCALA 03
P13	ADMINISTRATIVO SUELO Y CONSORCIOS	269,53	ESCALA 03
P14	CONDUCTOR/A	214,55	ESCALA 01
P15	COORDINADOR GESTIÓN ECONÓMICA CONSORCIOS	582,72	ESCALA 11
P16	COORDINADOR GESTIÓN PATRIMONIAL	582,72	ESCALA 11
P17	COORDINADOR OBRAS 578,16	578,16	ESCALA 11

P18	COORDINADOR OBRAS ADMINISTRACION LOCAL	595,16	ESCALA 11
P19	COORDINADOR TESORERÍA Y GESTIÓN ECONÓMICA CONTRATACIONES	627,34	ESCALA 12
P20	COORDINADORA CONTABILIDAD Y GESTIÓN PATRIMONIAL	582,72	ESCALA 11
P21	DIRECTOR ECONOMICO FINANCIERO	732,47	ESCALA 13
P22	DIRECTOR/A TÉCNICO/A SUELOS	762,87	ESCALA 14
P23	DIRECTOR/A TÉCNICO/A EDIFICACIÓN	745,64	ESCALA 14
P24	DIRECTORA ASESORÍA JURÍDICA	797,51	ESCALA 14
P25	DIRECTORA RR.HH Y RÉGIMEN INTERIOR	797,51	ESCALA 14
P26	GERENTE CONSORCIOS	691,99	ESCALA 13
P27	TÉCNICO ECONÓMICO FINANCIERO	334,13	ESCALA 05
P28	TÉCNICO ECONÓMICO FINANCIERO	319,33	ESCALA 05
P29	TÉCNICO EDIFICACIÓN	382,76	ESCALA 07
P30	TÉCNICO OBRA CIVIL	366,40	ESCALA 06
P31	TÉCNICO OBRA CIVIL	392,08	ESCALA 07
P32	TECNICO RRHH Y REGIMEN INTERIOR	284,58	ESCALA 03
P33	TECNICO RRHH Y REGIMEN INTERIOR	314,23	ESCALA 05
P34	TECNICO RRHH Y REGIMEN INTERIOR	388,17	ESCALA 07
P35	TÉCNICO TITULADO MEDIO SUELO Y CONSORCIOS	378,46	ESCALA 06
P36	TÉCNICO ESPECIALISTA SUELO Y CONSORCIOS	290,06	ESCALA 04
P37	TÉCNICO SUPERIOR DIRECCIÓN TÉCNICA DE EDIFICACIÓN	460,85	ESCALA 09
P38	TÉCNICO SUPERIOR ECONOMICO FINANCIERO	439,23	ESCALA 08
P39	TÉCNICO SUPERIOR EDIFICACIÓN	460,85	ESCALA 09
P40	TÉCNICO SUPERIOR OBRA CIVIL	400,10	ESCALA 07
P41	TÉCNICO SUPERIOR RR.HH Y RÉGIMEN INTERIOR	433,23	ESCALA 08
P42	TÉCNICO SUPERIOR SUELO Y CONSORCIOS	471,57	ESCALA 09

A continuación, se exponen las diferencias salariales existentes en cada uno de los tramos o agrupaciones de puesto de igual valor para lo cual se han utilizado los salarios base, complementos y percepciones extrasalariales de manera normalizada y anualizada.

Cabe destacar que se deberá justificar según la legislación vigente, cada una de las diferencias porcentuales que superen el 25%. La organización por tanto deberá tomar acciones para paliar la brecha salarial del tramo a no ser que exista un motivo justificativo que revele que la diferencia existente no es por motivos de discriminación de sexo.

El análisis retributivo de los puestos de igual valor, agrupados en las escalas comentadas anteriormente, obtiene la siguiente diferencia porcentual de brecha salarial promedio equiparada:

ESCALA	Nº DE PERSONAS	% DIFERENCIA SALARIAL PROMEDIO POR ESCALAS DE AGRUPACIÓN DE PUESTOS DE IGUAL VALOR	% DIFERENCIA SALARIAL MEDIANA POR ESCALAS DE AGRUPACIÓN DE PUESTOS DE IGUAL VALOR
<b>ESCALA 01</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>
Hombre	2	<i>No hay ninguna mujer en este puesto por lo que no hay diferencias salariales por género para esta agrupación</i>	<i>No hay ninguna mujer en este puesto por lo que no hay diferencias salariales por género para esta agrupación</i>
Mujer	0		
<b>ESCALA 02</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>
Hombre	0	<i>No hay ningún hombre en este puesto por lo que no hay diferencias salariales por género para esta agrupación</i>	<i>No hay ningún hombre en este puesto por lo que no hay diferencias salariales por género para esta agrupación</i>
Mujer	4		
<b>ESCALA 03</b>		<b>12%</b>	<b>2%</b>
Hombre	3	<i>No hay diferencia superior del 25%</i>	<i>No hay diferencia superior del 25%</i>
Mujer	16		
<b>ESCALA 04</b>		<b>31%</b>	<b>31%</b>
Hombre	2	<b>Hay diferencia superior al 25 %</b>	<b>Hay diferencia superior al 25 %</b>
Mujer	1		
<b>ESCALA 05</b>		<b>1%</b>	<b>6%</b>
Hombre	3	<i>No hay diferencia superior del 25%</i>	<i>No hay diferencia superior del 25%</i>
Mujer	2		
<b>ESCALA 06</b>		<b>19%</b>	<b>19%</b>
Hombre	1	<i>No hay diferencia superior del 25%</i>	<i>No hay diferencia superior del 25%</i>
Mujer	1		
<b>ESCALA 07</b>		<b>-27%</b>	<b>-30%</b>
Hombre	8	<b>Hay diferencia superior al 25 %</b>	<b>Hay diferencia superior al 25 %</b>
Mujer	3		
<b>ESCALA 08</b>		<b>18%</b>	<b>25%</b>
Hombre	4	<i>No hay diferencia superior al 25 %</i>	<i>No hay diferencia superior al 25 %</i>
Mujer	16		
<b>ESCALA 09</b>		<b>1%</b>	<b>-3%</b>
Hombre	2	<i>No hay diferencia superior al 25 %</i>	<i>No hay diferencia superior al 25 %</i>
Mujer	4		
<b>ESCALA 10</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>
Hombre	0	<i>No hay ningún puesto que contenido que haya obtenido ninguna puntuación que se encuentre dentro de este rango</i>	<i>No hay ningún puesto que contenido que haya obtenido ninguna puntuación que se encuentre dentro de este rango</i>
Mujer	0		
<b>ESCALA 11</b>		<b>11%</b>	<b>10%</b>
Hombre	3	<i>No hay diferencia salarial superior entre géneros</i>	<i>No hay diferencia salarial superior entre géneros</i>
Mujer	2		
<b>ESCALA 12</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>
Hombre	1		

Mujer	0	No hay ninguna mujer en este puesto por lo que no hay diferencias salariales por género para esta agrupación	No hay ninguna mujer en este puesto por lo que no hay diferencias salariales por género para esta agrupación
<b>ESCALA 13</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>
Hombre	4	No hay ninguna mujer en este puesto por lo que no hay diferencias salariales por género para esta agrupación	No hay ninguna mujer en este puesto por lo que no hay diferencias salariales por género para esta agrupación
Mujer	0		
<b>ESCALA 14</b>		<b>-1%</b>	<b>-4%</b>
Hombre	1	No hay diferencia superior al 25 %	No hay diferencia superior al 25 %
Mujer	3		

A la vista de los resultados que arroja la auditoria retributiva, podemos destacar que es en la ESCALA 04 y 07 donde se encuentra una diferencia salarial mayor del 25%, por lo que habría que analizar en profundidad el salario bruto, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de las personas que se encuentran en dicha escala para conocer si el origen de la diferencia es o no producto de una discriminación.

En el caso de la ESCALA 04 la brecha es a favor del género masculino y se debe a que los hombres que están en esta escala ocupan puestos que pertenecen a una categoría profesional superior (Técnico Especialista I) a la de los puestos que ocupan las mujeres (oficial administrativo/a), excepto una mujer que era administrativo/a y posteriormente se le reconoció la categoría de Técnico/a Especialista, teniendo la misma categoría que los hombres de la está escala.

En cuanto a la ESCALA 07 la brecha existente es a favor del género femenino y se debe a que una de las mujeres de esta escala fue nombrada en 2005 como Directora de Proyectos del Plan PRISMA hasta el año 2011 y después del cese de ese puesto conservó su salario por consolidarlo.

Teniendo en cuenta lo anterior no existe la necesidad de tener que tomar medidas al respecto.

## 6. LA EMPRESA Y EL PLAN DE IGUALDAD

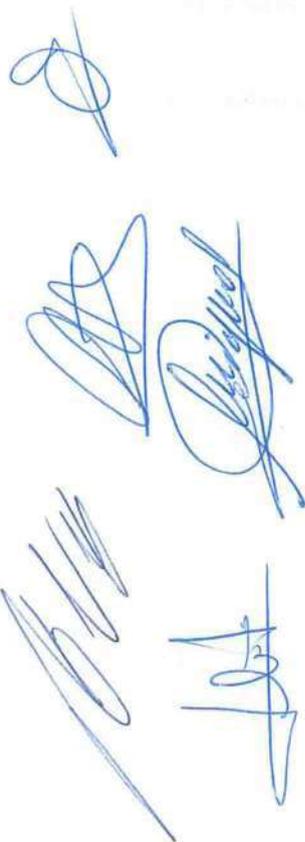
Después de haber expuesto el resumen del Informe Diagnóstico, desde OBRAS DE MADRID hemos sido conscientes empíricamente de la situación actual que la empresa está viviendo y por tanto de poder llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias para promover la igualdad en la empresa. La Comisión de Seguimiento será la responsable de velar por que las actuaciones lleven a cabo en el período del presente informe julio 2022 hasta julio 2026.

La Comisión se reunirá con una frecuencia semestral para poder realizar el seguimiento de las acciones que se plantean.

El compromiso de cumplimiento de las actuaciones establecidas no sólo corre a cargo de la Comisión de Seguimiento, es la dirección de Empresa la que expresamente se compromete a llevarlas a cabo y a divulgar la política unificada de la organización.

El compromiso de OBRAS DE MADRID se muestra en el presente documento, además, **OBRAS DE MADRID** ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados/as, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, **OBRAS DE MADRID** declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Todas y cada una de las personas que conforman la Comisión Negociadora han recibido una comunicación previa del Informe Diagnóstico y la han analizado para poder llevar a cabo las actuaciones más prioritarias en materia de igualdad.



## 7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### 7.1 Ámbito Personal

El presente Plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos.

### 7.2 Ámbito Territorial

El ámbito es comunitario ya que su ámbito de actuación es en toda la Comunidad de Madrid.

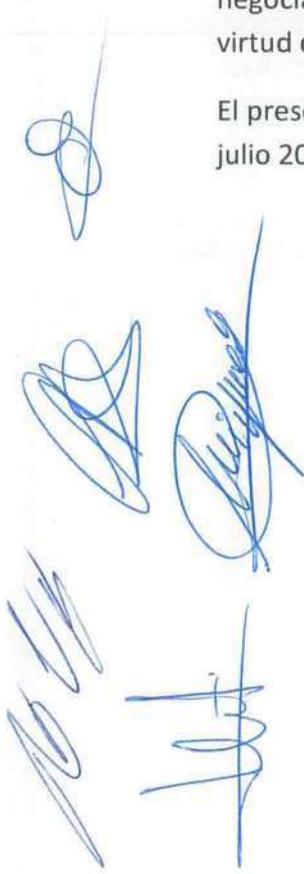
### 7.3 Ámbito Temporal

El plan deberá incluir su periodo de vigencia, que se acordará por las partes negociadoras sin que pueda ser superior a cuatro años.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del I plan de igualdad de OBRAS DE MADRID que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma, de julio 2022 a julio 2026.



## 8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Objetivos Generales

- Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades.
- Fomentar la accesibilidad de la formación de manera igualitaria para hombres y mujeres.
- Favorecer la promoción interna de la empresa en igualdad de condiciones y género.
- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Informar sobre derechos y recursos en tema de violencia de género.
- Realizar las evaluaciones de riesgos con perspectiva de género y evaluar los riesgos psicosociales.

### Objetivos específicos

Se recogen a continuación los objetivos que nos planteamos en cada área de acción:

#### Selección y Contratación

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación por razón de sexo.

#### Clasificación profesional

- Promover de manera progresiva la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las categorías profesionales con menor representación.

#### Formación

- Formar y sensibilizar en materia de igualdad de Oportunidades.
- Uso del lenguaje inclusivo.

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

- Hacer conocida a toda la plantilla de las medidas de conciliación existentes.
- Seguimiento del Régimen de teletrabajo.

#### **Retribuciones**

- Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.

#### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

#### **Salud laboral desde una perspectiva de género**

- Tener en cuenta la perspectiva de género en la salud laboral y al desarrollar las políticas de prevención de riesgos laborales.
- Tener en cuenta variables relacionadas con el sexo en la salud laboral.
- Tener en cuenta la perspectiva de género en los cursos de formación.

#### **Violencia de género**

- Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida, a su protección.

#### **Comunicación y Sensibilización**

- Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades.

#### **Comisión de Seguimiento**

- Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

## 9. MEDIDAS DE IGUALDAD POR ÁREA DE INTERVENCIÓN

ACCIÓN 1	
Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	En la medida de lo posible se intentará que en los tribunales y órganos de selección haya presencia equilibrada de hombres y mujeres
Personas destinatarias	Tribunales y órganos de selección
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante toda la vigencia del Plan
Responsable	Tribunales y órganos de selección
Recursos asociados	No procede
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de personas que constituyen cada tribunal y órgano, desagregado por sexo

## ACCIÓN 2

Área de actuación	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Medida	Aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo
Objetivos que persigue	Promover de manera progresiva la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las categorías profesionales con menor representación
Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios transparentes y no discriminatorios para lograr un equilibrio entre las funciones del puesto de trabajo y la retribución
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo anualmente
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Horas de trabajo
Indicadores de seguimiento	Documento de Relación de puestos de trabajo presentado a la Comisión de Seguimiento

### ACCIÓN 3

Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Incluir en la formación anual acciones en materia de sensibilización de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Formar y sensibilizar en materia de igualdad de Oportunidades
Descripción detallada de la medida	<p>Incluir en la formación anual, acciones en materia de sensibilización de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a toda la plantilla y, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión del personal.</p> <p>Asegurar que toda la plantilla accede a dicha formación independientemente de su jornada laboral, situación de reducción de jornada o excedencias. La formación se realizará dentro de la jornada laboral.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo en el cuarto trimestre de 2023
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Costes organizativos
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones formativas / Nº de personas formadas por sexo y categoría profesional. Nº de personas que deben recibir la formación.

## ACCIÓN 4

Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Procurar que en el desarrollo de las acciones formativas, se utilice un lenguaje inclusivo y garantizar que los contenidos no tengan connotaciones sexistas o estereotipadas.
Objetivos que persigue	Uso de lenguaje inclusivo
Descripción detallada de la medida	Procurar que en el desarrollo de las acciones formativas, se utiliza un lenguaje inclusivo y garantizar que los contenidos no tengan connotaciones sexistas o estereotipadas, sobre todo en aquellos supuestos en los que tengan por destinatarios personal o categorías masculinizadas o feminizadas.
Personas destinatarias	Personal formador
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo en el cuarto trimestre de 2023
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Costes organizativos
Indicadores de seguimiento	Instrucciones para el personal formador.

ACCIÓN 5	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Realizar formación de prevención de acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Formar y sensibilizar en materia de igualdad de Oportunidades
Descripción detallada de la medida	Incluir formación sobre igualdad de género y oportunidades y formas de actuar ante casos de acoso sexual y por razón de sexo a la Comisión de Seguimiento y al personal que encargado de tratar los casos de acoso sexual y por razón de sexo. Esta acción se realizará de forma presencial u online
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento y personal encargado de tratar los casos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo en el cuarto trimestre de 2022
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Horas de trabajo
Indicadores de seguimiento	Fecha acción formativa / Personas participantes

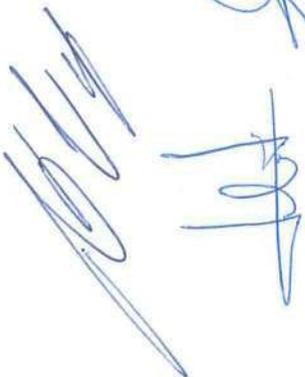
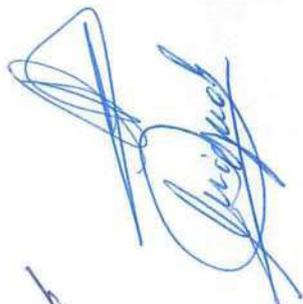
Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top left and several smaller ones below it.

## ACCIÓN 6

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida	<p>Garantizar que toda la plantilla está informada de las medidas de conciliación que establece el Convenio Colectivo u otra normativa de aplicación.</p> <p>Nuevas medidas de conciliación que se negocien para el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Único para el personal Laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid.</p>
Objetivos que persigue	Hacer conocedora a la toda la plantilla de las medidas de conciliación existentes. Mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se negocie para el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un documento en el que se recojan todas las medidas que promuevan el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y hacerlo llegar mediante comunicaciones internas a todas las personas trabajadoras.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo en el cuarto trimestre de 2023. Anualmente
Responsable	RRHH y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Horas de trabajo
Indicadores de seguimiento	Documento. Comunicaciones realizadas. Destinatarios de las medidas

## ACCIÓN 7

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida	Realizar un seguimiento de la implantación del régimen de teletrabajo
Objetivos que persigue	Seguimiento del Régimen de teletrabajo
Descripción detallada de la medida	Realización de informe anual de seguimiento y desarrollo del régimen de teletrabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anualmente
Responsable	RRHH y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Horas de trabajo
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes por tipo de personal, cuerpo o categoría profesional, distribuidas por sexo. Número de autorizaciones por tipo de personal, cuerpo o categoría profesional, distribuidas por sexo.



## ACCIÓN 8

Área de actuación	RETRIBUCIONES
Medida	Seguimiento y revisión del Registro Retributivo y de la Auditoría salarial
Objetivos que persigue	Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Seguimiento y revisión de la realización del Registro salarial Anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por GP, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo anualmente
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Horas de trabajo
Indicadores de seguimiento	Registro salarial. Auditoría retributiva

## ACCIÓN 9

Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	<p>Para la difusión del protocolo, se organizará una sesión divulgativa, dentro de los seis primeros meses desde la aprobación del Plan.</p> <p>Incorporación de acciones formativas en materia de igualdad, estrategias de sensibilización y concienciación frente al acoso, dentro de la jornada laboral.</p> <p>Realización de una acción anual de sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo, en la que se difunda el régimen de sanciones estipulado.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo dentro de los seis meses de la aprobación del Plan y anualmente
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Horas de trabajo y costes organizativos
Indicadores de seguimiento	Sesión divulgativa. Nº de sesiones formativas realizadas. Nº de personas asistentes

## ACCIÓN 10

Área de actuación	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
Medida	Consideración de medidas ergonómicas que repercuten de manera distinta en hombres y mujeres.
Objetivos que persigue	Tener en cuenta variables relacionadas con el sexo en la salud laboral
Descripción detallada de la medida	Consideración de medidas ergonómicas que repercuten de manera distinta en hombres y mujeres, consideración de variables antropométricas en los equipos de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo en el primer semestre de 2023
Responsable	Servicio de prevención
Recursos asociados	Horas de trabajo y costes del estudio
Indicadores de seguimiento	Informes de compra de mobiliario o equipos relacionados con la manipulación manual de cargas

## ACCIÓN 11

Área de actuación	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
Medida	Adaptar la ropa de trabajo y los equipos de protección individual a la morfología de cada sexo.
Objetivos que persigue	Tener en cuenta la perspectiva de género en la salud laboral y al desarrollar políticas de prevención de riesgos laborales
Descripción detallada de la medida	Adaptar la ropa de trabajo y los equipos de protección individual a la morfología de cada sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo en el primer semestre de 2023
Responsable	Servicio de prevención
Recursos asociados	Horas de trabajo y costes del estudio
Indicadores de seguimiento	Informes de compra de ropa o equipos de trabajo

## ACCIÓN 12

Área de actuación	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
Medida	Incorporar la perspectiva de género en los cursos de formación
Objetivos que persigue	Tener en cuenta la perspectiva de género en los cursos de formación
Descripción detallada de la medida	Incorporar la perspectiva de género en los cursos de formación derivados de la aplicación del artículo 19 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo en el primer semestre de 2023
Responsable	RR.HH. y personal formador
Recursos asociados	Horas de trabajo y costes del estudio
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones formativas en materia de PRL con contenido de perspectiva de género Nº de personas que participan distribuidas por sexo

## ACCIÓN 13

Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	Elaboración de un protocolo de atención a víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida, a su protección
Descripción detallada de la medida	<p>Consensuar y elaborar, en el seno de la Comisión de Seguimiento el Protocolo de Atención a Víctimas de violencia de género.</p> <p>Difundirlo, informando a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas.</p> <p>Anualmente, la empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento, información relativa a situaciones de violencia de género que se han producido durante este periodo de referencia.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo en el primer trimestre de 2024
Responsable	RRHH y Comisión de seguimiento
Recursos asociados	Horas de trabajo y costes organizativos
Indicadores de seguimiento	<p>Protocolo. Nº de veces que se ha aplicado. % de la plantilla entre la que se ha difundido</p> <p>Acta de la comisión que refleja esa información</p>

## ACCIÓN 14

Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Medida	Creación de un buzón de sugerencias/consultas y/o denuncias
Objetivos que persigue	Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades
Descripción detallada de la medida	<p>Se creará un buzón de sugerencias/consultas y/o denuncias sobre temas de igualdad de trato y oportunidades, en el cual los empleados/as puedan exponer los problemas surgidos con la Igualdad de Oportunidades.</p> <p>Serán estudiadas y respondidas todas y cada una de las notificaciones recibidas en dicho buzón.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el segundo semestre de 2023
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Horas de trabajo
Indicadores de seguimiento	Buzón creado. Nº de consultas/sugerencias/denuncias recogidas

## ACCIÓN 15

Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Medida	Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en las mesas de negociación, comisiones y comités
Objetivos que persigue	Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades
Descripción detallada de la medida	En la medida de lo posible se intentará una presencia equilibrada de mujeres y hombres por parte de la empresa y de los sindicatos en todas las mesas de negociación, comisiones y comités
Personas destinatarias	Personas que forman parte de los órganos de representación unitaria y personas liberadas
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante toda la vigencia del Plan
Responsable	Personas que forman parte de los órganos de representación unitaria y personas liberadas
Recursos asociados	No procede
Indicadores de seguimiento	Número de personas que forman parte de los órganos de representación unitaria, desagregado por sexo. Número de personas liberadas desagregado por sexo

## ACCIÓN 16

Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Medida	Difusión del Plan de Igualdad
Objetivos que persigue	Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades
Descripción detallada de la medida	Colocar el Plan de Igualdad en un lugar visible de forma permanente una vez hecha la comunicación de su existencia y haber sido enviado a toda la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante los tres meses posteriores a la aprobación del Plan.
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Horas de trabajo
Indicadores de seguimiento	Correos enviados a la plantilla

## ACCIÓN 17

Área de actuación	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
Medida	<p>Elaborar y difundir un informe anual de seguimiento del Plan</p> <p>Disponer de un órgano de seguimiento para la evaluación del cumplimiento de las medidas del Plan y propuestas de mejora o adaptación del mismo.</p>
Objetivos que persigue	Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad
Descripción detallada de la medida	<p>Elaborar y difundir un informe anual de seguimiento del Plan conforme a los canales de comunicación con el personal que se encuentre disponible.</p> <p>Disponer de un órgano de seguimiento para la evaluación del cumplimiento de las medidas del Plan y propuestas de mejora o adaptación del mismo, que constituya además un canal adicional de comunicación personal, en cuanto al cumplimiento de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad</p>
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante los tres meses posteriores a la aprobación del Plan y anualmente
Responsable	RRHH y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Horas de trabajo
Indicadores de seguimiento	Correos enviados a la plantilla. Informe Anual donde se recogerá el grado de cumplimiento. Nº de reuniones celebradas

## 10.CALENDARIO DE ACTUACIONES

Para poder tener una visión más general del cambio que se va produciendo en la compañía con las actuaciones que se están llevando a cabo, se ha establecido generar una nueva evaluación del informe diagnóstico y revisión del plan de igualdad de la compañía con una periodicidad de cuatro años, en el que se volverán a analizar los parámetros expuestos en el diagnóstico con el fin de analizar los progresos en materia de igualdad, así como auditoría salarial. El periodo de vigencia es por tanto desde la fecha de aprobación del presente informe hasta pasados cuatro años desde la firma del mismo.

No obstante, si se detecta cualquier cambio significativo en la organización o se considera pertinente la modificación de compromiso, política o cambio de la comisión negociadora se realizará una nueva edición del presente plan de igualdad, indicando el número de revisión y su consecuente aprobación mediante acta.

Pasamos a incluir un cronograma de las medidas a llevar a cabo en estos cuatro años de vigencia del Plan:

ÁREA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
MEDIDAS	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025
1	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
ÁREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
MEDIDAS	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025
2		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN				
MEDIDAS	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025
3		4º TRIMESTRE		
4		4º TRIMESTRE		
5	4º TRIMESTRE			
ÁREA DE ACTUACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
MEDIDAS	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025
6		4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE
7		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIONES				
MEDIDAS	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025
8		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO				
MEDIDAS	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025
9	2º SEMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE
ÁREA DE ACTUACIÓN: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO				
MEDIDAS	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025
10		1º SEMESTRE		
11		1º SEMESTRE		
12		1º SEMESTRE		

ÁREA DE ACTUACIÓN: VIOLENCIA DE GÉNERO				
MEDIDAS	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025
13			1º TRIMESTRE	
ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN				
MEDIDAS	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025
14		2º SEMESTRE		
15	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
16	3º TRIMESTRE			
ÁREA DE ACTUACIÓN: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO				
MEDIDAS	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025
17	3º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE

## 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de OBRAS DE MADRID.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **6 meses**, realizándose **una evaluación final** cuando termine la vigencia del Plan.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 6 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

En las reuniones de seguimiento se deberán recoger las acciones que se han realizado y programar la ejecución de las acciones previstas en el siguiente periodo. Se analizarán también cuantas propuestas de mejora, sugerencias o quejas hayan podido ser recibidas en la Comisión de Seguimiento por parte de la plantilla o de cualquier otra persona interesada (clientes, proveedores, etc.).

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
2. **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	
Medida	
Responsable	
Fecha de implementación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentada por	
Indicadores de seguimiento	
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)	
Indicadores de resultados	
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos
	Falta de recursos materiales
	Falta de tiempo
	Falta de participación
	Falta de coordinación
	Falta de conocimiento para la implementación
	Otros motivos (especificar)
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	

Dificultades y barreras en la implementación de la medida	
Soluciones adoptadas (si es el caso)	
<b>Indicadores de impacto</b>	
Reducción de las desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

## 2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone. Deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II PLAN DE IGUALDAD.

## Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

### 1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

### 2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

### 3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

### 4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

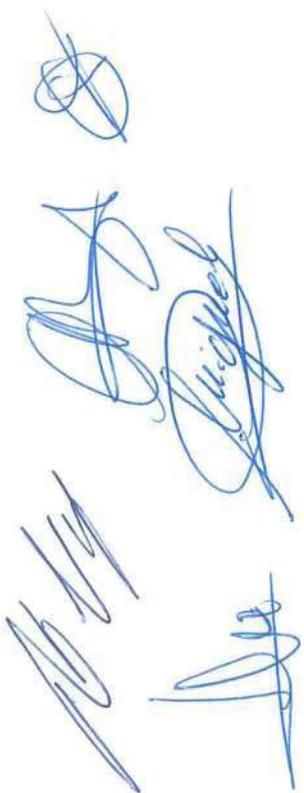
- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

## 5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.



## 12.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será constituida según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, quedando compuesta según se recoge en el Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Obras de Madrid. Gestión de obras e infraestructuras, M.P., S.A., firmada con fecha de 8 de junio de 2022.

En dicha Acta se hace constar todo lo relativo al funcionamiento de dicha Comisión.

## 13.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre y cuando concurran las siguientes circunstancias:

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

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia

con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. En estos casos el procedimiento será el siguiente:

1. Cualquier persona de la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Seguimiento que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.
2. En la reunión de la Comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión.
3. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
4. En la siguiente reunión ordinaria de la Comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.
5. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interno más adecuado.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras **b), c), d) y e)** deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

#### 14. PLAN DE MEJORA

Una vez obtenidos los datos de la fase de seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados y ver si hay desviaciones importantes, dificultades, si se proponen correcciones etc.

Para ello se elaborará un informe denominado Plan de Mejora el cual integrará la decisión estratégica de la empresa con respecto a la Igualdad de Oportunidades basada en los resultados obtenidos del seguimiento y de la evaluación del Plan de igualdad. Esta decisión incorpora los cambios necesarios para reforzar los puntos fuertes y corregir las áreas de mejora de la empresa en esta materia.

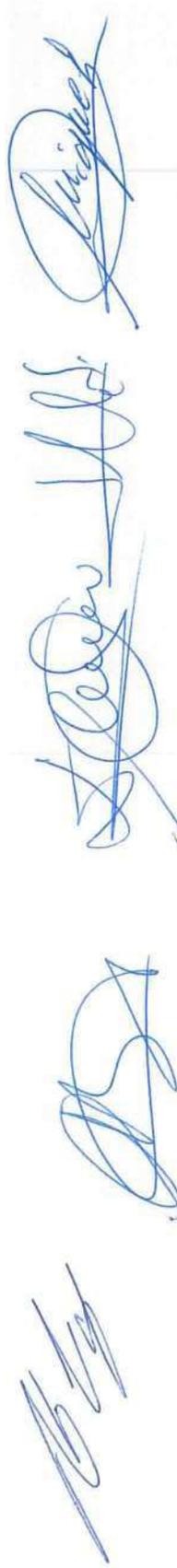
Es por tanto que la Comisión Negociadora se reunirá nuevamente para proponer el plan de mejora y que éste sea aprobado no sólo por la Dirección General sino por todos los integrantes de la Comisión.

### **15.SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación.

### **16.REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD**

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).





PLANIFICA MADRID, Proyectos y Obras, M.P., S.A.