

I PLAN DE IGUALDAD 2020

Resumen ejecutivo

Madrid, febrero de 2021



Introducción

Con su I Plan de Igualdad 2020, la Fundación Laboral de la Construcción se compromete con el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la **igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos**.

Para avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Fundación y, por extensión, en el conjunto del sector y de la sociedad, **actuaremos sobre todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de esta Fundación:** desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Este I Plan de Igualdad requiere de la **implicación de toda la plantilla** para alcanzar sus objetivos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de sus recursos humanos y de la potencialidad de éstos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida de las personas que trabajan en la Fundación.

El I Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma: desde el día 6 de julio de 2020 hasta el día 5 de julio de 2024.

Consta de varios apartados:

1. Diagnóstico de la situación de partida:

Este apartado consta de datos cualitativos y cuantitativos aportados por la Dirección respecto a: plantilla; acceso; incorporación y condiciones de trabajo; promoción; retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; política de comunicación; sensibilización de igualdad y violencia de género.

2. Programa de actuación:

Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. Con el objetivo de conseguir la igualdad se propondrán las medidas y acciones positivas necesarias para conseguirlo, a través de un calendario y programa de acciones, y las personas o grupos responsables de su realización.

3. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan:

A través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Fundación.

Objetivos generales

1 Favorecer una **cultura corporativa igualitaria** que impregne todos los ámbitos de la Fundación.

2 Asegurar el **acceso al empleo en igualdad** de condiciones entre mujeres y hombres.

3 **Facilitar el acceso de la mujer** a todas las puestos y departamentos de la Fundación.

4 **Formar y sensibilizar** en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.

5 Garantizar la **igualdad retributiva** en trabajos de igual valor.

6 Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la **vida laboral, personal y familiar**.

7 Asegurar la utilización de un **lenguaje no discriminatorio e inclusivo** en las comunicaciones internas y externas de la Fundación.

8 **Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo** en la Fundación.

9 Proteger y ayudar con unas **condiciones laborales específicas** para las mujeres víctimas de violencia de género.

10 Garantizar la **inclusión de la perspectiva de género** en la evaluación y prevención de **riesgos laborales**.

Objetivos específicos. Medidas e indicadores

Las medidas de acción se estructuran en 12 ejes, que actúan sobre diferentes temáticas, y con un eje transversal: **contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la Fundación.**

12 Ejes del Plan:

1. Selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo.
6. Ejercicio corresponsable de la vida profesional, personal y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribución.
9. Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de género.
10. Salud laboral.
11. Protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.
12. Comunicación y sensibilización.

Cada eje consta de distintos puntos sobre los que se actuará y se tomarán medidas específicas:

1. EJE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

de selección y contratación, con procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

1.2. Visibilizar el compromiso de igualdad de la empresa con la contratación y presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las posiciones de la Fundación.

1.3. Información y seguimiento de datos, de las ofertas de empleo y los procesos de selección y contratación.

1.4. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras que se ha detectado en el diagnóstico.

2. EJE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1. Asegurar una clasificación profesional sin sesgos de género.

2.2. Seguimiento de la clasificación profesional.

3. EJE FORMACIÓN

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

3.2. Fomentar la formación y capacitación profesional entre las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad de la empresa y a otros puestos masculinizados.

3.3. Garantizar el acceso de las trabajadoras y trabajadores en cada Centro a toda la formación que imparte la entidad.

3.4. Información y seguimiento de datos relativas a las formaciones.

4. EJE PROMOCIÓN PROFESIONAL

4.1. Asegurar y garantizar que los procesos de promoción se realizan bajo el principio de igualdad de trato y oportunidades sin discriminaciones directas o indirectas, en función de criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

4.2. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de la organización, con el compromiso de aumentar en 25 % la media de mujeres en puestos de responsabilidad.

4.3. Información y seguimiento de datos de las promociones.

5. EJE CONDICIONES DE TRABAJO

5.1. Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo igualitarios entre mujeres y hombres en la Fundación, sin sesgos de género ni discriminación.

5.2. Información y seguimiento de datos sobre tipos de contratos y tipos de jornadas segregadas por sexo y grupo profesional.

6. EJE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y LABORAL

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

6.2. Favorecer y mejorar los derechos de conciliación de la vida laboral,

personal y familiar de la plantilla.

6.3. Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga una discriminación a las personas que los ejercen.

6.4. Garantizar la atención a los menores y/o familiares a cargo.

6.5. Mejorar permisos retribuidos para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

6.6. Garantizar permisos no retribuidos para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

6.7. Seguimiento de los datos de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

6.8. Garantizar que las vacaciones y viajes tienen en cuenta la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

6.9. Facilitar la posibilidad de formación conciliando la vida laboral y personal.

7. EJE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

7.1. Lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos y categorías profesionales de la Fundación. Compromiso de aumentar en 10 puntos la media de mujeres en los puestos donde la mujer está infrarrepresentada, con especial atención a los puestos de responsabilidad en la plantilla.

7.2. Fomentar la incorporación de mujeres en áreas o departamentos 'masculinizados', mejorando el indicador en 10 puntos de la presentación de candidaturas femeninas.

7.3. Seguimiento de la evolución de la representación femenina.

8. EJE RETRIBUCIÓN

8.1. Reducir y explicar las brechas salariales detectadas en el diagnóstico, tanto fijas como variables.

8.2. Información y seguimiento de datos relativos a las retribuciones.

9. EJE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

9.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y asegurar que toda la plantilla conoce cómo proceder.

9.2. Garantizar la comunicación y la accesibilidad del protocolo para todas las personas que trabajan en la Fundación.

9.3. Seguimiento de datos.

10. EJE SALUD LABORAL

10.1. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.

11. EJE PROTECCIÓN Y AYUDA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

11.1. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

12. EJE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

12.1. Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la Fundación, tanto a nivel interno como en su proyección exterior, y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles.

12.2. Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y difundir el Plan de Igualdad.

12.3. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

12.4. Canal de información y denuncia sobre la igualdad de oportunidades en la Fundación.

12.5. Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y responsabilidad.

Presupuesto

La Fundación Laboral de la Construcción se compromete a establecer un presupuesto anual durante la vigencia del plan para desarrollar las acciones previstas en función del cronograma definido. El presupuesto definido para el año 2020 será de 172.183 €, el cual se dividirá en cuatro partidas diferen-

tes, cuyo objetivo será velar por el cumplimiento, seguimiento y ejecución del citado Plan, realizar formación, eliminar la brecha salarial y definir e implementar sistema de valoración de puestos y clasificación profesional vinculado a sistema retributivo.

Seguimiento y evaluación: comisión paritaria de seguimiento del plan de igualdad

Tal y como establece la Ley, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida y del cronograma de actuación, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe anual de conclusiones y un informe general o memoria final de conclusiones, en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de éstas en la Fundación.

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

proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Se constituirá una **Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan De Igualdad**, la cual será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el Plan. Estará compuesta, de forma paritaria, por 8 miembros: 4 por parte de la parte social y 4 por parte de la empresa.

Además, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de una persona de cada organización, de la plantilla de la Fundación o ajena a la misma, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente acuerdo.

Protocolo para la prevención, detección y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo

La Fundación expresa su deseo de que todo el Personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual. Para ello, se crea un Protocolo que persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en

su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.

Se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción de la Fundación frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

- Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual o susceptibles de constituir el mismo.
- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, por parte de alguna persona trabajadora.

MEDIDAS:

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, la Fundación adoptará un protocolo de actuación y las siguientes medidas:

- Difusión a la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Se publicará este protocolo en la intranet de la Fundación y en todos los medios de comunicación que se dispongan, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado entre la Fundación y la Parte Social. Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las personas afectadas.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla. Se iniciará esta formación por aquellos colectivos que, por su organigrama o por antecedentes, son más susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a la víctima.
- Se asegurará que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Se favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se prohíben las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la

Fundación se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se deriven de su incumplimiento, y procederá a poner en marcha el protocolo.

La Fundación mantendrá una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará un Equipo de Investigación del Acoso Sexual y por Razón de Sexo, que estará compuesto por personas que deberán cumplir las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. Para ello estarán formadas en materia de acoso sexual y por razón de género o se les formará de no tener esta formación. Serán designadas de común acuerdo entre la Dirección de la Fundación y la Parte Social.

Este equipo tendrá las funciones de:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Dirección de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documenta-

ción que pudiera tener en relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera. Pudiendo recopilar información cualitativa y cuantitativa de los indicadores del servicio de prevención.

c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.

d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.

e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.

f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Este Equipo será el encargado de coordinar el **Procedimiento de actuación**, que constará de: fase de denuncia, fase de investigación, y la consecuente activación de acciones a adoptar derivadas del procedimiento.

Una vez finalizado el proceso, en el que se ha constatado acoso sexual o por razón de sexo, se procederá a proponer una serie de medidas según cada caso: ayuda psicológica, evaluación de riesgos sociales, adopción de medidas de vigilancia o sanción, etc.

Asimismo, se creará una **Comisión de atención a las situaciones de acoso**

sexual y por razón de sexo, paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la Dirección de la Fundación y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe deberá respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL DE TRABAJADORAS Y VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Por otro lado, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, también se establecerá un **Protocolo de Ayuda y Protección Integral de Trabajadoras y Víctimas de Violencia de Género**, por el que se establecerán medidas de actuación, educación y legales para proteger y velar por la seguridad de las afectadas.