



PLAN DE IGUALDAD

CABERO EDIFICACIONES, S.A.



21 de diciembre de 2021

Índice

1. Introducción	3
1.1 Descripción de la organización.....	3
1.2 Finalidad y objetivos del plan.....	3
2. Acciones	4
3. Plantilla	5
3.1 Dar a conocer el plan de igualdad.....	5
3.2 Difundir el compromiso con la igualdad.	5
4. Acceso	6
4.1 Garantizar el lenguaje neutro y no sexista en las ofertas de empleo.....	6
4.2 Formación en igualdad.....	6
5. Política salarial.....	7
5.1 Seguimiento periódico de la remuneración de la plantilla	7
6. Formación	7
6.1 Comunicación del plan de formación.....	7
6.2 Seguimiento de la formación impartida.....	8
6.3 Sensibilización en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	8
7. Promociones.....	9
7.1 Elaborar un procedimiento de evaluación y promoción interna.	9
7.2 Comunicar a la plantilla las promociones internas	9
8. Conciliación	10
8.1 Elaboración de un cuadro de mando sobre conciliación.	10
9. Comunicación	10
9.1 Creación de un canal de comunicación.....	10
9.2 Elaboración de un manual de lenguaje no sexista.....	11
10. Riesgos laborales	11
10.1 Actualización de documentación	11
10.1 Difusión del protocolo de prevención del acoso laboral y sexual.....	12
11. Seguimiento y evaluación.....	12
ANEXO I: ACTUACIÓN CASO ACOSO.....	14

1. Introducción

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

CABERO EDIFICACIONES, S.A. es una empresa de carácter familiar, cuya actividad principal es la construcción, actividad que se inicia en el año 1908 en Cigales.

La tipología de obra realizada es amplia y se encuentra clasificada en 15 divisiones de la Clasificación de Contratistas de Obras del Estado, acreditadas mediante certificado del Registro Oficial con el nº 10221 R /08568, siendo la actividad principal la edificación (con clasificación C-0-f) y muy especialmente la restauración de patrimonio y monumentos, con la clasificación definitiva K-7-e.

Inicialmente el objeto de la organización es la construcción de obras para particulares, con el paso de los años y el relevo generacional se diversifican las actividades y se incorporan a la contratación de obras de la administración, obteniendo en 1986 la primera clasificación de Contratista de Obras del Estado, en 1991, se amplía la clasificación en tipos de obra y categorías, con carácter definitivo y con la premisa en todas sus actuaciones de un trabajo de calidad, rigor y exigencia en la realización de los servicios prestados.

1.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS DEL PLAN.

Tal y como cita la *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres* en su artículo 46.1, los planes de igualdad de las empresas son un “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

La finalidad de este documento es, por tanto, crear una cultura en CABERO EDIFICACIONES, S.A. basada en la igualdad, incorporando de forma transversal entre sus ejes principales la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con la obligación recogida por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*.

Tras la realización del diagnóstico de situación de CABERO EDIFICACIONES, S.A. a fecha de diciembre de 2021, se establecen los siguientes objetivos específicos a alcanzar por el presente Plan de Igualdad:

- Dar cumplimiento a la legislación vigente.
- Mantener la perspectiva de género en todas las actuaciones y ámbitos de actuación de CABERO EDIFICACIONES, S.A.
- Mostrar el compromiso de CABERO EDIFICACIONES, S.A. en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Acciones

ÁREA DE ACTUACIÓN	N.º	ACCIONES DE IGUALDAD
PLANTILLA	1	Comunicar el Plan de Igualdad.
	2	Difundir el compromiso con la igualdad
ACCESO	3	Garantizar el lenguaje neutro y no sexista en las ofertas de empleo.
	4	Formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
POLÍTICA SALARIAL	5	Realizar el seguimiento periódico de la remuneración con perspectiva de género.
FORMACIÓN	6	Comunicación del Plan de Formación.
	7	Puesta en marcha de los medios de control necesarios para asegurar un reparto equilibrado de las horas de formación entre mujeres y hombres.
	8	Sensibilización en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
PROMOCIONES	9	Elaborar un procedimiento de evaluación y promoción interna.
	10	Comunicar a la plantilla por vías de comunicación eficaces la existencia de una vacante.
CONCILIACIÓN	11	Establecer un cuadro de mando de seguimiento en materia de conciliación.
COMUNICACIÓN	12	Creación de un canal de comunicación.
	13	Elaboración de un manual de lenguaje no sexista.
RIESGOS LABORALES	14	Actualización de la documentación de PRL, incluyendo CABERO EDIFICACIONES, S.A.
	15	Actualización del Protocolo de prevención del acoso para su posterior difusión.

3. Plantilla

3.1 DAR A CONOCER EL PLAN DE IGUALDAD

Periodo: Toda la duración del Plan de Igualdad (2022 – 2026).

Objetivos: comunicar a la plantilla de CABERO EDIFICACIONES, S.A. el Plan de Igualdad.

Descripción: comunicación del plan de igualdad, transmitiendo los logros alcanzados y el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y aquellas actividades que proactivamente se desarrollan para lograr la igualdad real.

Seguimiento y medición. Indicadores:

- Número de comunicaciones realizadas al respecto.

Colectivo al que se dirige: toda la plantilla de CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de PRL.

3.2 DIFUNDIR EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD.

Periodo: Toda la duración del Plan de Igualdad (2022 – 2026).

Objetivos: trasladar el compromiso de CABERO EDIFICACIONES, S.A. con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a toda su plantilla, a través de los canales de comunicación habituales.

Descripción: comunicación a la plantilla, a través de vías de comunicación eficaces, la existencia del plan de igualdad y el compromiso explícito de la compañía con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de que puedan ser conocedores de éste.

Seguimiento y medición. Indicadores:

- Número de acciones de difusión del compromiso con la igualdad.

Colectivo al que se dirige: toda la plantilla de CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de PRL.

4. Acceso

4.1 GARANTIZAR EL LENGUA NEUTRO Y NO SEXISTA EN LAS OFERTAS DE EMPLEO.

Periodo: Toda la duración del Plan de Igualdad (2022 – 2026).

Objetivos: garantizar el uso de un lenguaje inclusivo en todas las ofertas de empleo que se publiquen por parte de CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Descripción: redacción de toda oferta laboral de modo que asegure la neutralidad, objetividad y equidad, conteniendo criterios y requisitos suficientemente neutros y evitando en todo momento los estereotipos sexistas de cualquier género.

Seguimiento y medición. Indicadores:

- Número de expresiones y estereotipos sexistas encontrados en las ofertas de empleo publicadas.

Colectivo al que se dirige: nuevas incorporaciones y toda la plantilla de CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de PRL.

4.2 FORMACIÓN EN IGUALDAD

Periodo: Toda la duración del Plan de Igualdad (2022 – 2026).

Objetivos: garantizar un trato igualitario a todas las personas de CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Descripción: formación y sensibilización a todo el personal con equipos a su cargo, en la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. De manera especial, debe formarse a las personas con responsabilidades directivas y las personas con equipos a su cargo, por la influencia que estas puedan tener, así como al personal de departamento de RRHH.

Seguimiento y medición. Indicadores:

- Número de horas de formación en igualdad de oportunidades impartidas.
- Número de asistentes a los cursos de formación en igualdad de oportunidades, segregado por sexo.

Colectivo al que se dirige: a todas las personas con personal a su cargo y al Departamento de RRHH.

Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de PRL.

5. Política salarial

5.1 SEGUIMIENTO PERIODICO DE LA REMUNERACIÓN DE LA PLANTILLA

Periodo: Toda la duración del Plan de Igualdad (2022 – 2026).

Objetivos: evitar que se produzcan desigualdades salariales desde una perspectiva de género, garantizando que la ausencia de brecha salarial se mantiene en el tiempo.

Descripción: seguimiento de la inexistencia de brecha salarial, es decir que los salarios a percibir por el colectivo de personas asociadas a cada categoría son idénticos, desagregando por sexo. En caso de identificarse posibles situaciones de desigualdad, establecer las medidas correctoras necesarias.

Seguimiento y medición. Indicadores:

- Salario medio de cada categoría y centro de trabajo, desagregada por sexos.

Colectivo al que se dirige: toda la plantilla de CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de PRL.

6. Formación

6.1 COMUNICACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN

Periodo Toda la duración del Plan de Igualdad (2022 – 2026).

Objetivos: comunicar las acciones formativas al conjunto de la plantilla.

Descripción: comunicación del Plan de Formación, donde se recogen las acciones formativas previstas, su planificación y potenciales destinatarios.

Seguimiento y medición. Indicadores:

- Elaboración del Plan de Formación (si/no).
- Nº de comunicaciones realizadas sobre el Plan de Formación.
- Número de asistentes a cada acción formativa, segregado por sexos.

Colectivo al que se dirige: Toda la plantilla de CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de PRL.

6.2 SEGUIMIENTO DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA.

Periodo: Toda la duración del Plan de Igualdad (2022 – 2026).

Objetivos: evaluar la formación impartida para asegurar un reparto equilibrado de horas de formación entre mujeres y hombres.

Descripción: puesta en marcha de un seguimiento con perspectiva de género de modo que pueda identificarse cualquier sesgo o discriminación. Se recomienda medir número y porcentajes de hombres y mujeres que reciben formación, horas, tipo, modalidad, dentro o fuera del horario laboral.

Seguimiento y medición. Indicadores:

- Número de horas de formación.
- Número de asistentes a los cursos de formación en igualdad de oportunidades, segregado por sexo.

Colectivo al que se dirige: a toda la plantilla de CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de PRL

6.3 SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Periodo: Toda la duración del Plan de Igualdad (2022 – 2026).

Objetivos: sensibilizar a la plantilla en la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Descripción: formación para todo el personal con equipos a su cargo, en la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. De manera especial, debe formarse a las personas con responsabilidades directivas y las personas con equipos a su cargo, por la influencia que estas puedan tener, así como al personal de departamento de RRHH.

Seguimiento y medición. Indicadores:

- Número de horas de formación en igualdad de oportunidades impartidas.
- Número de asistentes a los cursos de formación en igualdad de oportunidades, segregado por sexo.

Colectivo al que se dirige: a todas las personas con personal a su cargo y al Departamento de RRHH.

Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de PRL.

7. Promociones

7.1 ELABORAR UN PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA.

Periodo: Toda la duración del Plan de Igualdad (2022 – 2026).

Objetivos: ofrecer igualdad de oportunidades y condiciones a todas las personas dentro de la organización.

Descripción: establecimiento y registro de los criterios seguidos para la promoción interna, de modo que se asegure la igualdad de trato y evite la discriminación en el proceso. Se recomienda, a su vez, documentar un sistema de evaluación enfocado, por el momento, a personal de oficina, que sea igual para todas las personas que componen CABERO EDIFICACIONES, S.A. y se realice de manera periódica o en el caso de una vacante o nuevo puesto.

Seguimiento y medición. Indicadores:

- Procedimiento de evaluación y promoción interna elaborado (si/no).
- Número de personas sobre las que se realiza evaluación desagregado por sexo.

Colectivo al que se dirige: toda la plantilla de CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de PRL.

7.2 COMUNICAR A LA PLANTILLA LAS PROMOCIONES INTERNAS

Periodo: Toda la duración del Plan de Igualdad (2022 – 2026).

Objetivos: incentivar que todo el personal de CABERO EDIFICACIONES, S.A. tenga la oportunidad de promocionar, demostrando sus capacidades para nuevos puestos dentro de la organización.

Descripción: información a la plantilla, a través de vías de comunicación eficaces, la existencia de una nueva vacante, con el fin de que puedan acceder a ésta personal de CABERO EDIFICACIONES, S.A. cuyas habilidades y conocimientos coincidan con los requeridos para dicho puesto.

Seguimiento y medición. Indicadores:

- % de vacantes publicadas en interno.
- % de vacantes cubiertas por personal de CABERO EDIFICACIONES, S.A., segmentado por sexo.

Colectivo al que se dirige: toda la plantilla de CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de PRL.

8. Conciliación

8.1 ELABORACION DE UN CUADRO DE MANDO SOBRE CONCILIACIÓN.

Periodo: Toda la duración del Plan de Igualdad (2022 – 2026).

Objetivos: realizar un seguimiento de las medidas utilizadas por todo el personal de CABERO EDIFICACIONES, S.A., diferenciando entre mujeres y hombres.

Descripción: elaboración de un registro en el que conste el uso de medidas desagregado por sexo: permisos, riesgos de embarazo, maternidad, paternidad, reducciones de jornada etc.

Seguimiento y medición. Indicadores:

- Número de medidas solicitadas.
- Número de solicitudes, segregado por sexo.

Colectivo al que se dirige: toda la plantilla de CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de PRL.

9. Comunicación

9.1 CREACIÓN DE UN CANAL DE COMUNICACIÓN.

Periodo: Toda la duración del Plan de Igualdad (2022 – 2026).

Objetivos: crear un efectivo canal de comunicación para asegurar que todas las personas que componen CABERO EDIFICACIONES, S.A. conozcan el plan de igualdad, así como las medidas u otras noticias relativas a la compañía.

Descripción: diseño y puesta en marcha de un canal de comunicación eficiente, que pueda ser utilizado para las comunicaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Seguimiento y medición. Indicadores:

- Diseño del canal de comunicación (sí/no)
- Puesta en marcha del canal de comunicación (sí/no)
- Número de comunicaciones realizadas al respecto.

Colectivo al que se dirige: toda la plantilla de CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de PRL.

9.2 ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE LENGUAJE NO SEXISTA

Periodo: Toda la duración del Plan de Igualdad (2022 – 2026).

Objetivos: asegurar la neutralidad, objetividad y equidad en el lenguaje utilizado en CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Descripción: elaboración de un documento que recoja las consignadas a seguir en toda comunicación emitida por la organización, para asegurar un lenguaje no sexista. En concreto, se prestará especial atención a todo lo relacionado con definiciones de puesto, redacción de ofertas de empleo, etc.

Seguimiento y medición. Indicadores:

- Elaboración del manual de lenguaje no sexista (sí/no).

Colectivo al que se dirige: toda la plantilla de CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de PRL.

10. Riesgos laborales

10.1 ACTUALIZACIÓN DE DOCUMENTACIÓN

Periodo: Toda la duración del Plan de Igualdad (2022 – 2026).

Objetivos: actualizar la documentación y los procedimientos relativos al área de prevención de riesgos laborales.

Descripción: revisión de toda la documentación de CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Seguimiento y medición. Indicadores:

- Número de comunicaciones para la difusión de las actualizaciones de documentación en materia de PRL.
- Número de actualizaciones.

Colectivo al que se dirige: toda la plantilla de CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Responsable: Responsable de PRL.

10.1 DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Periodo: Toda la duración del Plan de Igualdad (2022 – 2026).

Objetivos: revisar el protocolo de prevención de acoso existente en la organización. (Ver Anexo I).

Descripción: revisión y actualización del protocolo. Posteriormente, difundir al conjunto de la plantilla.

Seguimiento y medición. Indicadores:

- Protocolo de prevención del acoso revisado (si/no).
- Número de comunicaciones para la difusión del protocolo realizadas.
- Número de activaciones del protocolo.

Colectivo al que se dirige: toda la plantilla de CABERO EDIFICACIONES, S.A.

Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de PRL.

11. Seguimiento y evaluación

El presente Plan de Igualdad necesita un lógico seguimiento que asegure su efectividad durante los cuatro años de duración del mismo, más allá del impulso inicial.

Para ello, es necesario constituir la Comisión de Igualdad de CABERO EDIFICACIONES, S.A., cuyas funciones principales serán:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Reunirse de manera periódica (anual) con el objetivo de analizar la implantación de las medidas y otros temas relacionados con el plan de igualdad.
- Conocer y supervisar el grado de implantación del plan de igualdad.
- Recabar información sobre los indicadores del plan.
- Conocer y ayudar a solucionar los conflictos derivados de la puesta en marcha de las medidas del plan de igualdad.
- Conocer el punto al que ha llegado la organización tras el desarrollo del plan de igualdad.
- Transmitir la información al resto de la plantilla del seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

Las funciones específicas en la **fase de seguimiento** serán:

- Recoger información sobre el grado de ejecución de las medidas.
- Comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos de cada medida.
- Analizar los datos recogidos y recoger las conclusiones.
- Identificar mejoras en las acciones implantadas o nuevas acciones a desarrollar.

Tras cada reunión, se llevará a cabo la realización de un acta o informe de seguimiento que deberá reflejar la evolución de los indicadores de cada medida y de los objetivos a alcanzar, además una propuesta de soluciones en caso de plantearse algún tipo de inconveniente en el desarrollo del plan.

Las funciones específicas en la **fase de evaluación** serán:

- Identificar el grado de dificultad y las soluciones aplicadas en cada caso.
- Comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.

Al finalizar la vigencia del plan de igualdad (trascurridos 4 años desde la aprobación del mismo), se realizará una reunión para proceder a su evaluación.

El resultado de esta evaluación quedará recogido en un informe de evaluación, que deberá contener las conclusiones acerca de la consecución de los objetivos del plan de igualdad.

ANEXO I

ACTUACIÓN CASO ACOSO

En caso de acoso (moral, laboral o sexual) en la empresa, la persona afectada debe comunicárselo lo antes posible a la empresa, para que, esta pueda actuar lo antes posible para preservar los derechos y actuar con los medios que la empresa dispone. Independientemente de los derechos que pueda ejercer frente a las autoridades pertinentes.

La empresa una vez que tenga conocimiento por parte de la persona afectada, serán informados los responsables de RRHH, SEGURIDAD Y SALUD o la representación legal de los/las trabajadores/as. Estos investigarán los hechos, tomarán unas medidas cautelares para evitar que se pueda continuar con la actuación de acoso y hablarán directamente con la persona que muestre el comportamiento supuestamente conflictivo, humillante, hostil u ofensivo y que interfiere en el trabajo de la persona o personas que lo reciben, creando un ambiente de trabajo intimidatorio, comunicándoles al cese en su actitud. Una vez que se pueda comprobar que la persona afectada, asegure que la situación de acoso ha desaparecido, se podrá volver a las condiciones laborales anteriores.

Si está vía no resulta efectiva como consecuencia de un acoso directo por parte de un/una compañero/a, un superior o un/a cliente/a, deberá seguir el siguiente cauce:

- 1. El trabajador/a acosado/a presentará una comunicación por escrito haciendo constar un listado detallado de los incidentes y el nombre del supuesto acosador/a.**
- 2. Se facilitará el cambio de puesto de trabajo de una o ambas partes y hasta que se llegue a una resolución. Durante la investigación se debe guardar respeto a las dos partes y garantizar su intimidad.**
- 3. El trabajador/a acosado/a elegirá a quién desea dirigir la comunicación del acoso, si a un superior inmediato o al Dpto. de RRHH o SEGURIDAD Y SALUD. En cualquier caso, se entregará una copia a la representación legal de los trabajadores. (si hubiese).**
- 4. La persona que reciba la comunicación debe derivarla a la persona encargada de llevar a cabo la investigación o en su defecto el Gerente de la empresa. La persona designada debe informar en todo momento del proceso de investigación al Responsable de RRHH o SEGURIDAD Y SALUD, quien es el último Responsable del mismo junto con el/la Gerente de la Empresa.**
- 5. La persona designada por la empresa llevará a efecto las actuaciones oportunas, reuniéndose el personal implicado, acosado/a, acosador/a y testigos, juntos o por separado – por decisión del acosado/a – y de los representantes de los/las trabajadores/as. (si hubiese).**
- 6. El Responsable de RRHH y SEGURIDAD Y SALUD, con la máxima diligencia propondrá las medidas necesarias para evitar la situación de Acoso informando a la persona afectada, de estas, así como a la representación de los/las trabajadores/as, si la hubiese.**