



- *Consultoría Estratégica*
- *Consultoría Protección de Datos*
- *Organización y Desarrollo*
- *Gestión de Recursos Humanos*
- *Selección de Personal*
- *Formación*
- *Calidad y Medio Ambiente*

Área de:
**ORGANIZACIÓN Y
PROCESOS**



CONSULTORÍA EMPRESARIAL

Plan de Igualdad 2022-2026

JARQUIL CONSTRUCCION S.A.
diciembre 2022, Almería



INDICE

Contexto	4
Sobre JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A.	4
Datos registrales	5
Organigrama	6
Marco legal.....	7
Compromiso con la Igualdad	9
Glosario de términos	10
Características del Plan.....	12
Principios generales	12
Metodología.....	13
Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	14
Ámbito de aplicación.....	14
Duración y vigencia.....	14
Estructura del Plan	15
Objetivos generales	15
Objetivos específicos.....	15
Medidas.....	16
Diagnóstico	17
Análisis e interpretación de los datos.....	17
Características generales de la plantilla	18
Clasificación profesional.....	20
Representación legal	21
Selección y contratación.....	22
Promoción.....	23
Formación.....	24
Retribución	25
Conciliación.....	27
Abandono	28
Cultura y RSC	29
Comunicación, información y sensibilización	29
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	29
Riesgos laborales y salud laboral	30
Mujeres en situación o riesgo de exclusión	30
Convenio colectivo	30
Acciones positivas	31
Infrarrepresentación femenina	31
Acceso, selección y contratación.....	32
Promoción.....	34
Formación.....	35
Conciliación.....	37
Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	38
Cultura, comunicación y sensibilización.....	39
Calendarización	41



Seguimiento y evaluación.....	42
Procedimiento de modificación de medidas	43
Procedimiento de solución de discrepancias	43

Contexto

Sobre JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A.

JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. es una constructora con más de 25 años de experiencia con capacidad para acometer cualquier tipo de construcción, destaca por desarrollar infraestructuras modernas y de calidad, aplicando su conocimiento, tecnología y capacidad organizativa al servicio de la creación de valor.

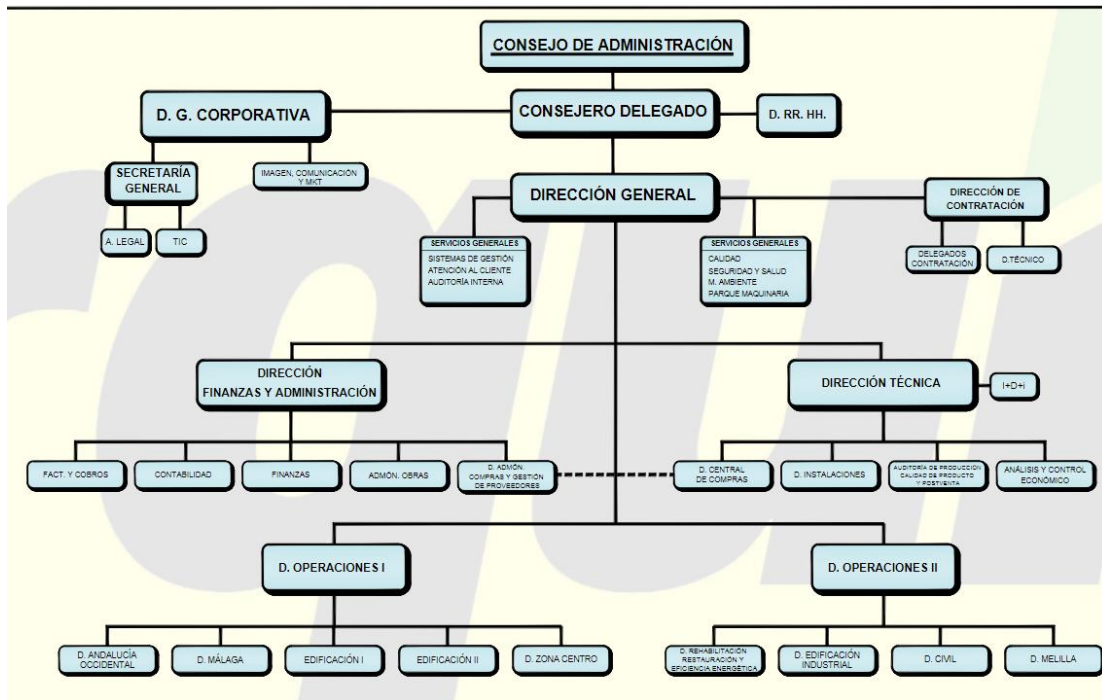
En su primera etapa (1986), su actividad se centró en la provincia de Almería, en la que alcanzó en pocos años una posición de liderazgo dentro del sector.

En 1994 la empresa inicia un proceso de expansión que le lleva en primer lugar a Melilla, donde pronto se convertiría en la primera empresa constructora de la ciudad, por encima de las grandes compañías nacionales. Poco después continuó el desarrollo hacia Murcia, Málaga, Granada, Alicante, Valencia, Sevilla, Madrid. que ha permitido que hoy día Jarquil preste sus servicios en toda España, así como a nivel internacional.

Datos registrales

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A.					
CIF	A54406005					
Domicilio social	Calle Arte, nº 21, 3º-D, 28033, Madrid					
Forma jurídica	Sociedad anónima					
Año de constitución	2010					
DIRECCION						
Nombre	José Antonio Martín García					
Cargo	Representante Legal					
RESPONSABLE IGUALDAD						
Nombre	Carlos Santamaría					
Cargo	Apoderado					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Construcción					
CNAE	4199					
Descripción de la actividad	Construcción de edificios y obras públicas					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	España					
PLANTILLA						
Personas Trabajadoras	Mujeres	58	Hombres	426	Total	484
Centros de trabajo	8					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres	4	Total	

Organigrama



Marco legal

La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos aspectos que la componen son la igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres. En 1957, el [Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea](#) consagró el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El reconocimiento del principio de igualdad forma parte de los objetivos de la [Unión Europea](#) (UE). A partir de 1975, una serie de directivas fueron ampliando la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las condiciones laborales, la formación y la promoción profesional, la seguridad social, el acceso a los bienes y servicios, la protección de la maternidad y el permiso parental.

El [Tratado de Ámsterdam](#), aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam, firmado en 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE, y que entró en vigor en mayo de 1999 tras haber sido ratificado por todos los Estados miembros, según sus propias normas constitucionales, permitió integrar la dimensión del género en el conjunto de las políticas comunitarias y convertir el principio de igualdad de trato en un derecho fundamental. La UE también reconoce el principio de no discriminación, que constituye una de las bases de la lucha contra las desigualdades de trato. Por su parte, el [Tratado de Niza](#) reconoció la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

El [Tratado de Lisboa](#) convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la UE, promoviendo la igualdad y lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones. [La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE](#), adoptada en diciembre de 2000 e integrada en el Tratado de Lisboa en 2009, contiene un capítulo titulado “Igualdad” que incluye, entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel estatal, el [artículo 14 de la Constitución Española](#) de 1978, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en 1983 España ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la [Asamblea General de Naciones Unidas](#) en diciembre de 1979.

La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el [artículo 45](#) del mismo texto legal establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los/as representantes legales de las personas trabajadoras.

[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.

[Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en la gestión de JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la misma.

Compromiso con la Igualdad

El presente Plan de Igualdad se materializa para **poner de manifiesto el compromiso** con la Igualdad de JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. a través de su política de RRHH, basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo.

El Plan de Igualdad ha de entenderse como un instrumento efectivo y no como un documento realizado por imposición legal. La **implicación de la Dirección¹, del Comisión de seguimiento y de la plantilla** en general ha de ser considerada como crítica para conseguir que el Plan de Igualdad sea una herramienta de mejora del contexto laboral, de la optimización de capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, por ende, de la mejora de la calidad de vida profesional y aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un proceso de identificación de necesidades en materia de igualdad basado en el diagnóstico de la situación actual, relativo a la posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral.

¹ Ver carta de compromiso de la Dirección (Anexo 1).

Glosario de términos

Sexo: conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.

Género: Papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.

Igualdad de Oportunidades: derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.

Igualdad Formal: cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.

Igualdad Real: interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.

Igualdad de Género: considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.

Equidad de Género: justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).

Prejuicio: Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.

Rol de Género: conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.

Estereotipo de Género: creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).

Sexismo: tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo a esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.

Presencia o composición equilibrada: Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Segregación ocupacional:

Segregación horizontal: por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.

Segregación vertical: por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa. Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.

Techo de cristal: barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.

Conciliación: mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.

Corresponsabilidad: compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.

Índice de feminización: es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.

Brecha de género: se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito.

Características del Plan

Principios generales

El Plan de Igualdad de JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. es un conjunto de acciones positivas ordenadas por ámbito de aplicación, que persigue incorporar efectivamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Los siguientes principios rectores deben considerarse como el marco normativo de referencia del Plan; marca las directrices de actuación, orienta su interpretación y establece las pautas para su adecuada implantación.

- **Principio de Universalidad:** el Plan de Igualdad está diseñado para el conjunto de la plantilla, tanto para mujeres como para hombres.
- **Principio de Transversalidad:** instrumento vertebrador de la empresa en materia de igualdad, cohesionando procesos y favoreciendo la generación de sinergias entre los distintas áreas funcionales y niveles de responsabilidad.
- **Principio de Participación:** se debe fomentar la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- **Principio de Prevención:** ha de considerarse como una herramienta de anticipación y mejora ante situaciones de discriminación futura por razón de sexo.
- **Principio de Retroalimentación:** se define como un plan abierto, flexible a los cambios y correcciones oportunas ante necesidades que aparezcan durante su vigencia y su seguimiento.
- **Principio de Eficiencia:** parte de un compromiso de la empresa, que garantizará los recursos humanos y materiales para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Principio de Acceso:** el Plan de Igualdad debe estar disponible al conjunto de la plantilla a través de los canales de comunicación internos y del Comisión de seguimiento.

Metodología

Para asegurar un adecuado diseño y una correcta implantación del Plan de Igualdad en JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. se han seguido y se realizarán las siguientes Fases:

Fase de Análisis y Diagnóstico.

Para analizar la actual situación de JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se han realizado las siguientes actividades:

- **Toma de información cuantitativa.** Remisión y cumplimentación por parte de la Dirección de RRHH de JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. de datos cuantitativos del año del 2021, respecto a los siguientes aspectos desagregados por sexo:
 - Características de la plantilla
 - Representación legal
 - Acceso a la empresa
 - Condiciones de trabajo y conciliación
 - Responsabilidades familiares
 - Desarrollo de carrera y formación
 - Remuneración
 - Riesgos y salud laborales
 - Abandono de la empresa
- **Toma de información cualitativa:** Se obtuvo información sobre los siguientes aspectos cualitativos referidos al 2021:
 - Cultura de la empresa y RSC
 - Selección
 - Formación
 - Promoción
 - Evaluación del desempeño
 - Ordenación del tiempo y conciliación
 - Comunicación
 - Prevención del acoso sexual
 - Riesgos laborales y salud laboral
 - Mujeres en situación o riesgo de exclusión
- **Reuniones de análisis y acuerdos por parte de JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A., ARES CONSULTORES y la representación legal,** sobre los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos, hasta consensuar el actual documento que se presenta.

Fase de diseño del Plan

La fase de diseño del Plan de Igualdad ha constado en las siguientes actividades:

- Realización de propuesta de acciones positivas en materia de igualdad, así como del resto de contenidos del Plan de Igualdad.
- Presentación, debate y toma de decisiones sobre el contenido del Plan de Igualdad en todos sus ámbitos: conclusiones al diagnóstico realizado, objetivos a perseguir, características y acciones a implantar en cada ámbito de actuación.

Fase de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan

Consistente en la puesta en marcha de las acciones contempladas en el Plan por parte de las personas responsables asignadas a cada acción, así como la realización de las medidas oportunas que, coordinadas por el Comisión de seguimiento, garanticen un adecuado seguimiento de resultados, establecimiento de las acciones correctivas si procede y justificación de su impacto en la empresa.

Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

Este Plan de Igualdad se suscribe, de una parte, por la representación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. y de otra parte, por las personas de JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. designadas por la Dirección de la misma.

Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad es de aplicación para **toda la plantilla** de JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. Adicionalmente, el Plan de Igualdad se aplicará a **todas las nuevas incorporaciones** de plantilla que tengan lugar durante su vigencia.

Duración y vigencia

En línea con el compromiso con la Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se garantiza que el presente Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de 4 años** a contar desde la fecha de firma de este.

Las partes involucradas negociarán, con la anticipación necesaria **establecida en 3 meses previos** a su finalización, la actualización de éste y la constitución del Plan posterior, con objeto de dar continuidad a las acciones y medidas contempladas.

En todo caso, el cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

Estructura del Plan

Objetivos generales

El objetivo general del Plan de Igualdad es **garantizar que la Igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres sea una realidad** en JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A.

La garantía de trato y oportunidades de mujeres y hombres debe satisfacerse en los siguientes ámbitos:

- En el ámbito de la aplicación de **procesos de gestión de personas** de la organización (acceso, selección, contratación, promoción, formación, conciliación, retribución, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género).
- En el ámbito de la **cultura empresarial y la comunicación**.
- En el ámbito de **toma de decisiones** de sus áreas y/o departamentos (transversalidad de género).
- En el ámbito del **impulso a la corresponsabilidad** de tareas entre hombres y mujeres.

Objetivos específicos

EJE 1: Incorporar mujeres hasta alcanzar el ratio de 40-60

EJE 2: Mejorar la segregación vertical y horizontal

EJE 3: Impulsar medidas de conciliación y corresponsabilidad

EJE 4: Actualizar conocimientos sobre Igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo

Medidas

El Plan de Igualdad de JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. es un conjunto de medidas específicas, que, ordenadas por ámbito de aplicación, tienen por objetivo **corregir situaciones patentes de desigualdad** de hecho entre mujeres y hombres. Tales medidas serán aplicables en tanto que subsistan dichas situaciones, deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las acciones positivas del presente Plan de Igualdad quedan descritas de acuerdo con la siguiente estructura:

- **Ámbito de aplicación.**
- **Nombre de la Acción.**
- **Objetivo.**
- **Descripción de Actividades.**
- **Indicadores de seguimiento.**
- **Periodicidad.**
- **Responsables.**
- **Fecha de ejecución.**
- **Evaluación.**

Diagnóstico

Análisis e interpretación de los datos

Los porcentajes mostrados en las columnas llamadas “IC” (Índice de Concentración) se definen como el porcentaje con relación a su grupo sexual, o % intra-sexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado) y se calcula dividiendo número de mujeres u hombres en una categoría entre el total de mujeres u hombres de la muestra.

Los porcentajes mostrados en la columna “Dif” (Diferencia) indican el peso de un sexo determinado en esa categoría y se calcula:

$$\text{Dif} = \text{IC hombres} - \text{IC mujeres} / \text{IC hombres}$$

El resultado de esta fórmula se debe interpretar en términos RELATIVOS o PROPORCIONALES.

Veamos dos ejemplos, relativos a los índices de concentración desagregados por sexo en:

“población ocupada por sector económico”

“población inactiva por clase principal de inactividad”

Empezaremos mostrando cómo se calcula. Decíamos que había que dividir:

El nº de mujeres en una categoría / el total de mujeres

El nº hombres en una en una categoría / el total de hombres

Población ocupada por sector económico				Índice concentración		
Sector económico	Mujeres	Hombres	Total	IC mujeres	IC hombres	Diferencia
Agricultura	225,4	660	885,4	3%	5%	51%
Industria	814,8	2444	3258,8	10%	20%	52%
Construcción	151,5	2566	2717,5	2%	21%	92%
Servicios	7229,3	6419,5	13648,8	86%	53%	-62%
Total	8421	12089,5	20510,5	100%	100%	

Cuando la preponderancia es a favor de los hombres es un porcentaje positivo y se mostrará en color mostaza. ■

Cuando la preponderancia es a favor de las mujeres es un porcentaje negativo y se mostrará con color malva. ■

Por tanto, este dato no indica una valoración de si esa preponderancia es positiva o negativa para uno u otro sexo, solo es un índice de preponderancia de un sexo u otro, sobre el total de hombres en la muestra.

Características generales de la plantilla

1) Paridad

Dimensión	Mujeres		Hombres		Total
Personas Trabajadoras	58	12%	426	88%	484

En JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. **no se cumplen los ratios de paridad mínimos del 40%-60%** con lo que es necesario establecer acciones positivas que equilibren estos porcentajes.

2) Distribución por edades

La edad es una variable que puede llevar a la desigualdad de oportunidades en tanto está relacionada con la conciliación (edad reproductiva o cuidados), así como a una mayor exposición de precariedad laboral a partir de los 55 años.

En el caso de JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A., **la tasa de mujeres en edad reproductiva laboral es mayor que la de los hombres**, con lo que si las medidas de conciliación están funcionando deberían permanecer en la compañía cuando sean madres.

Cabe destacar, la tasa de hombres mayores de 46 años que es mayor que la de las mujeres, con lo que sería interesante analizar la no presencia femenina en esta franja.

3) Distribución por tipo de contrato

La relación laboral también es una variable para tener en cuenta en el diagnóstico de la Igualdad de oportunidades, en este caso los contratos temporales, fijos discontinuos o con reducción de jornada afectan a la seguridad laboral que se relaciona con el riesgo de exclusión y con la precariedad.

Proporcionalmente, **hay más mujeres que hombres con contrato indefinido completo**, con lo que no podríamos hablar de precariedad laboral para ellas.

4) Distribución de la plantilla por antigüedad

La variable antigüedad determina por un lado la desigualdad salarial en el complemento por antigüedad y por otro la posibilidad de promoción, ya que la continuidad en la empresa está relacionada con el acceso a puestos de decisión.

Proporcionalmente **hay más mujeres en la franja de 6 a 10 años que hombres, pero este dato disminuye cuando aumentan los años de permanencia**. Esto puede ocurrir por dos motivos: o las mujeres salen de la compañía a partir de cierta antigüedad o las que están no han cumplido aún suficientes años dentro de la organización. Sería interesante hacer este análisis con un cuadro de mando de bajas.

También hay que señalar que se están incorporando más mujeres en los últimos años, que pueden mejorar la cuota si se mantienen en la empresa.

5) Distribución por categorías profesionales

Los grupos profesionales también son una categoría que correlaciona con la igualdad de oportunidades, porque afecta al poder adquisitivo y en la toma de decisiones.

Las categorías superiores están ocupadas por mujeres y hombres. Resulta significativo, que en **las categorías con mayor tasa para hombres no hay mujeres**, en cambio donde hay mujeres también hay hombres, excepto en limpieza, con lo que podríamos concluir que hay categorías a día de hoy en las que la presencia de mujeres es totalmente nula. Se deberían tomar acciones en el Plan de Igualdad para corregir este desajuste.

Clasificación profesional

La segregación ocupacional consiste en la concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de ocupaciones y de hombres en otras, que debido a los estereotipos sociolaborales unas se consideran “femeninas” y otras “masculinas”; es decir, la segregación ocupacional excluye a un género de la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en ciertas actividades que la sociedad le atribuye al otro. Las consecuencias para las mujeres se traducen en desigualdad en la remuneración, menores oportunidades laborales y escasas alternativas al momento de elegir oficio o carrera profesional.

SEGREGACIÓN VERTICAL: en su totalidad masculinizada, menos en el personal administrativo

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: masculinizada en un 90%, excepto en departamento administrativo

Es importante modificar estas ratios e impulsar la ocupación femenina de puestos de decisión y mando dentro de la compañía, mediante medidas de acción positiva.

Representación legal

1. Representación sindicada

Representación legal

Representantes	Mujeres	Hombres	Total
	1 33%	2 67%	3

No hay paridad en la representación sindical, aunque al ser solo 3 personas la ratio 40-60 no se alcanzaría de manera exacta.

Selección y contratación

ANÁLISIS CUANTITATIVO

1. Incorporaciones en el último año

No hay una evolución en la contratación hacia la incorporación de mujeres que ayude a acercarnos a la horquilla 40-60, con lo que es importante hacer un esfuerzo en este sentido.

2. Incorporaciones por tipo de contrato

Hay proporcionalmente más mujeres que hombres con contrato indefinido a tiempo completo, con lo que en la contratación no se está precarizando el trabajo femenino.

3. Incorporaciones último año por categoría profesional

Con estas incorporaciones se está fomentando la segregación vertical y horizontal que vimos en el apartado anterior, con lo que hay que vigilar la infrarrepresentación del grupo profesional a la hora de cubrir el puesto.

ANÁLISIS CUALITATIVO

En JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. la selección de personal la realiza una empresa externa a partir del APT de la empresa.

La petición se hace a través de un formulario de petición en la intranet que llega a RRHH, que es el área que hace la búsqueda y la primera criba en una entrevista telefónica, si la persona continua con el proceso, se le hace una entrevista personal y una prueba psicotécnica. Una vez concluida esta fase, se emite un informe que se envía a la persona que ha solicitado el puesto. Todo el proceso está automatizado y las personas están en todo momento informadas de la evolución de su candidatura.

Se cuida de utilizar lenguaje no sexista tanto en las ofertas laborales como en los documentos internos.

En algún caso se ha contratado a personas en riesgo de exclusión social y se han llegado a convenios con asociaciones de discapacidad para inserción laboral

Promoción

ANÁLISIS CUANTITATIVO

1. Promociones último año por tipo

La tasa de promoción femenina es más alta que la de los hombres, con lo supone incrementar la presencia femenina en puestos de mayor responsabilidad.

2. Tipos de promociones

No hay diferencias en el tipo de promoción entre mujeres y hombres

3. Promociones por categoría profesional

Las promociones siguen cumpliendo la segregación horizontal

ANÁLISIS CUALITATIVO

Las propuestas de promoción se hacen a petición de la persona responsable a RRHH, donde se valora trayectoria y desempeño que queda reflejado en un informe, hay un formulario de promoción en la intranet.

Sin embargo, se realiza promoción interna informando de las plazas a ocupar a todas las personas en plantilla. Los criterios de promoción son puramente técnicos y objetivos.

Hay una evaluación del desempeño, que se realiza una vez al año, donde se plantean conjuntamente los objetivos de desarrollo.

En cuanto a aspectos que puedan incurrir en discriminaciones indirectas, decir que se procura que las personas vivan en la zona donde se trabaja, para evitar desplazamientos y pernoctaciones.

Formación

ANÁLISIS CUANTITATIVO

1. Formación en el último año

La tasa de mujeres formadas es más alta que la de los hombres, lo que supone una mejora en el perfil competencial femenino, que debería traducir en mejoras salariales y de promoción. Ellas, además, están mejor formadas en TIC's.

2. Horas formación en el último año

Proporcionalmente, se han formado más horas a las mujeres, y siguiendo con el análisis anterior, sería interesante que esta formación se diera también en áreas de conocimiento dirigidas a mejorar las habilidades de gestión o liderazgo.

3. Participantes de formación por categoría profesional

La formación es coherente con la presencia de mujeres y hombres en las categorías profesionales. En la categoría de perfiles técnicos, no hay diferencias entre ambos.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Existe un plan anual de formación ligado a un estudio de necesidades formativas, si bien éste no se utilizan procedimientos participativos de la plantilla ni se realizan según análisis del APT.

El proceso para la aprobación de cursos está en la intranet donde hay un formulario y además se mandan news internas.

También es posible solicitar la formación de manera proactiva.

Se focaliza al mantenimiento de competencias profesionales normalmente y al cumplimiento de normativa, si bien también se desarrollan acciones transversales.

El formato es presencial, online y virtual con acceso fuera de la oficina que permite la formación a personas que están conciliando. Los cursos presenciales son todos en horario laboral, con lo que no se está incurriendo a aspectos de discriminación indirecta.

Los contenidos están revisados con lenguaje no sexista.

Retribución

Según el Artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades:

- El registro deberá reflejar las **medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor** en la empresa, conforme a los resultados de la **valoración de puestos de trabajo**.
- El registro deberá **incluir la justificación** a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la **media aritmética o la mediana de las retribuciones totales** en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo **sea superior** a las del otro en, al menos, **un veinticinco por ciento**.

La valoración de puestos de trabajo se ha realizado con la herramienta dispuesta por el Ministerio de Igualdad para tal efecto.

1. Medias totales equiparadas

MEDIAS	Nº	SALARIO BASE Eq	Comple mento salarial	Tot COMPL.SA L Eq	TOTAL SALARIO Eq	Comple mento extrasal arial	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	483	-4%	30%	30%	10%	100%	100%	11%
Hombre	430	17.959	12.784	12.784	30.743	207	207	30.950
Mujer	53	18.719	8.946	8.946	27.665	0	0	27.665
ESCALA 01	2	100%	100%	100%	100%			100%
ESCALA 02	79	-12%	-12%	-12%	-12%	100%	100%	-10%
ESCALA 03	44	6%	43%	43%	22%	100%	100%	23%
ESCALA 04	125	4%	54%	54%	29%	100%	100%	30%
ESCALA 05	16	-5%	-8%	-8%	-6%			-6%
ESCALA 06	126	-1%	57%	57%	18%	100%	100%	18%
ESCALA 07	91	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Se presenta una brecha del 11% a favor de los hombres

2. Medianas totales equiparadas

MEDIANAS	Nº	SALARIO BASE Eq	Comple mento salarial	Tot COMPL.SA L Eq	TOTAL SALARIO Eq	Comple mento extrasalari al	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	483	-2%	31%	31%	3%			3%
Hombre	430	17.657	9.230	9.230	26.180	0	0	26.247
Mujer	53	17.983	6.333	6.333	25.398	0	0	25.398
ESCALA 01	2	100%	100%	100%	100%			100%
ESCALA 02	79	-14%	-9%	-9%	-10%			-10%
ESCALA 03	44	0%	-10%	-10%	3%			3%
ESCALA 04	125	4%	67%	67%	35%			36%
ESCALA 05	16	-2%	2%	2%	0%			0%
ESCALA 06	126	3%	55%	55%	15%			15%
ESCALA 07	91	100%	100%	100%	100%			100%

Se presenta una brecha del 3% a favor de los hombres

No es necesaria la justificación de la brecha salarial ni establecer acciones positivas al respecto, por estar por debajo del límite del 25% que se establece en el reglamento

Conciliación

ANÁLISIS CUANTITATIVO

1. Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Las mujeres son el grupo que tiene tasas más altas en jornadas de menos de 40 horas, por lo que serían interesante difundir medidas de corresponsabilidad.

2. Responsabilidades por número de hijas/os

La tasa de hombres con hijas/os es mayor que la de las mujeres, con lo que habría que analizar cómo están operando las medidas de conciliación.

ANÁLISIS CUALITATIVO

JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. cuenta con un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad que recoge medidas que mejoran las del convenio.

1. EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA

El/a trabajador/a que necesite eventualmente tiempo para el cuidado de familiares, personas dependientes y/o menores a cargo, podrá reducir su jornada laboral o solicitar excedencia para estos cuidados, sin que sea necesario cumplir el periodo mínimo de 4 meses estipulado en convenio colectivo, y siempre que sea compatible con su trabajo.

2. MODIFICAR EL PERIODO DE LAS VACACIONES Y ASUNTOS PROPIOS

De mutuo acuerdo con otra/o compañera/o se podrán modificar los periodos de vacaciones y/o asuntos propios para facilitar la vida familiar y laboral.

3. ADAPTACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO

El/a trabajador/a podrá modificar su horario puntualmente ante una necesidad eventual según las circunstancias y necesidades de ésta. Existe una Bolsa de horas para facilitar ajustes de horarios cuando se producen modificaciones puntuales de la situación del/la trabajador/a/a.

4. FLEXIBILIDAD HORARIA

El/a trabajador/a con menores en edad escolar podrá modificar la hora de entrada y salida para adaptarse a horario escolar siempre que no interfiera en el ejercicio de sus funciones o del equipo. El horario es 8 a 14:00 y 15:00 a 17:30, el horario de oficina, 8:30:00 a 14:00 16:30 a 19:30 y los viernes por la tardes no se strabaja.

5. TELETRABAJO

No hay posibilidad de teletrabajo de forma general, aunque en algún puesto de administración y Jefe/a de Obra sí se les permite ya que es compatible con el trabajo.

6. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

E/la trabajador/a con menores o personas dependientes enfermos/as podrá solicitar reducción de jornada laboral temporalmente.

No se hacen reuniones fuera del laboral.

En cuanto a desconexión digital, sí hay prácticas que respetan los periodos de descanso, pero no hay ninguna directriz por escrito.

Abandono

1. Bajas definitivas

La tasa de cese voluntario es mayor en mujeres, y dada la masculinización de la compañía se deberían poner en marcha medidas de retención de talento femenino. Se hacen entrevistas de salida, con lo que sería interesante [recopilar esa información y analizarla con perspectiva de género](#). También se hacen entrevistas en la incorporación, una en la entrada y otra al mes.

2. Bajas por edad

[No hay salidas de mujeres por encima de los 50 años](#)

Cultura y RSC

En los valores de JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. aparecen referencias a la calidad, sostenibilidad medioambiental y al bienestar de la plantilla, en la siguiente declaración: *“siendo fundamental la seguridad y la promoción del desarrollo personal y profesional. Jarquil pone a disposición de sus empleados/as todas aquellas herramientas que les permitan prosperar y alcanzar las metas con que sueñan, con especial atención a la formación, los planes de carrera y la promoción interna. Fomenta acciones de integración y adaptación de la persona a su puesto de trabajo, desarrollando planes de igualdad de género y otras políticas sociales que certifiquen la equidad y protección.”*

En su página web declaran en el apartado Política de igualdad, lo siguiente: *Nuestra cultura empresarial se basa en el respeto y la igualdad entre hombres y mujeres, para lo que contamos con un Plan de Igualdad.*

En cuanto a la RSC, Jarquil apuesta por la solidaridad social como un valor clave para el progreso y el desarrollo en el sentido más amplio, colaborando con Asociaciones y Organismos no lucrativos de apoyo social mediante las que mejorar la situación de los más desfavorecidos. Algunos ejemplos de esta política son su adscripción al Proyecto Hombre, patrocinando además algunos de sus eventos, o al Proyecto Ulises, dedicado a buscar una salida laboral a jóvenes con problemas de integración, la donación de una ambulancia a Cruz Roja, el apoyo por medio de patrocinios a UNICEF, así como la donación de materiales para la construcción de centros de personas con discapacidad.

Además hay un fuerte compromiso con la cultura y el deporte en todas y cada una de sus manifestaciones. En este sentido se ha patrocinado a diversos libros, festivales culturales, ferias y jornadas universitarias y actividades deportivas.

En este apartado, sería interesante *proponer algún tipo de colaboración o acuerdo con ONG´s o instituciones relacionadas con el empoderamiento o impulso femenino* en ámbitos relacionados con las STEM o con el sector de la construcción, altamente masculinizado.

Comunicación, información y sensibilización

La comunicación es correo e intranet corporativa, news, teams, teléfono, tableros de anuncios. Se realiza una encuesta de clima laboral cada dos años.

Aunque existe *un buzón de sugerencias, no se utiliza* y no existe un procedimiento escrito de comunicación.

Sería necesario profundizar en un sistema de comunicación interno que permitiera recopilar continuamente la opinión de trabajadores/as y propuestas de mejora hacia la dirección, y aumentar la motivación e implicación de la plantilla en la evolución de la empresa.

Se hacen campañas de marketing interno pero no se hacen comunicaciones relacionadas con Igualdad

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Existe un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, que habría que actualizar con la Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual con los supuestos del ciberacoso.

Riesgos laborales y salud laboral

Existe un servicio prevención propio y de medicina del trabajo externa, pero no se hace prevención con perspectiva de género. No existen formaciones relacionadas con enfermedades de mujeres y hombres, como cáncer de mama, menopausia, cáncer de próstata, etc., enfermedades comunes con sintomatología diferencia por sexos, como los infartos, enfermedades con mayor prevalencia de un sexo sobre otro y cualquier patología que se relaciona con el sexo de las personas y que afecta al desempeño. En resumen, **sería interesante hacer campañas de salud laboral con perspectiva de género**, que podría ser una acción para incluir en el Plan de Igualdad.

Mujeres en situación o riesgo de exclusión

Se definen como mujeres en situación o riesgo de exclusión en el ámbito laboral, aquellas que pertenecen a familias monomarentales, que hayan sufrido violencia de género, que padezcan algún tipo de discapacidad, inmigrantes precarias o mujeres de más de 55 años en búsqueda de empleo.

No existen casos de mujeres en riesgo de exclusión por estas variables.

En el caso de que la Comisión de seguimiento considere necesario diseñar un protocolo para tratar futuros casos de Violencia de Género o sensibilizar a la plantilla sobre este tema, se incluirá en el Plan de Igualdad como una acción más

Convenio colectivo

El convenio al que se adhieren es el VI CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN que dedica el **TÍTULO IV. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES** que exige el cumplimiento y aplicación del acuerdo.

Acciones positivas

Infrarrepresentación femenina

Promoción de la paridad de género por Departamentos y Grupos Profesionales

Objetivo	Equilibrar la distribución de la plantilla en Grupos Profesionales y Departamentos infrarrepresentados.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecimiento de objetivos concretos de paridad de género para un tiempo determinado. ▪ Involucración de todas las personas intervinientes en los procesos de selección y promoción con dichos objetivos.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % Mujeres por Grupo Profesional ▪ % Mujeres por Área ▪ Número de candidatos y candidatas por proceso de selección
Responsables	Dirección de RRHH. Proveedores de Selección
Fecha de ejecución	2023-2026
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.

Cuadro mando de Igualdad

Objetivo	Compartir información, actividades desarrolladas y resultados obtenidos en materia de igualdad.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del Informe anual de todos los indicadores analizados en el diagnóstico ▪ Presentación de resultados a la Comisión de seguimiento.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe anual ▪ Comisión de seguimiento informado.
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento.
Fecha de ejecución	2023-2026
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.

Acceso, selección y contratación

Creación y difusión de un procedimiento de selección para puestos infrarrepresentados.

Objetivo	Crear y difundir los aspectos clave que en materia de igualdad rigen los procedimientos de selección para puestos infrarrepresentados.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecer acciones positivas para impulsar la infrarrepresentación femenina ▪ Difusión interna (plantilla) y externa (proveedores de selección).
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ficha descriptiva del procedimiento de selección desde la perspectiva de igualdad.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.

Incorporación en el Manual de bienvenida información sobre Plan de Igualdad

Objetivo	Transmitir el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades u otra documentación relevante, en el momento de la acogida e incorporación de profesionales a la plantilla.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Introducción de un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de acogida para las nuevas contrataciones. ▪ Incorporación del protocolo de acoso sexual y violencia de género
Periodicidad	Anual
Indicadores de seguimiento	Proceso visado
Responsables	Pack de bienvenida actualizado
Fecha de ejecución	RRHH y Comisión de seguimiento
Seguimiento	2023
	Reunión anual Comisión de seguimiento

Difusión proveedores de selección de las acciones positivas

Objetivo	Transmitir a los proveedores externos de selección las principales magnitudes de desequilibrio de plantilla por razón de género, para que aporten recomendaciones por su conocimiento del mercado laboral local y para que se sensibilicen en este sentido
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de una sesión de trabajo con proveedores de selección en la que se transmita la distribución de plantilla por Grupos Profesionales y sexo así como para obtener recomendaciones de mejora.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	Reunión de trabajo realizada.
Responsables	Oportunidades de mejora identificadas y documentadas
Fecha de ejecución	Dirección de RRHH.
Seguimiento	2023
	Anual Comisión seguimiento

Análisis de la oferta laboral local.

Objetivo	Estudiar las opciones del mercado laboral local tendentes a reducir la brecha de género en cuanto a la disponibilidad de candidatas a determinadas posiciones técnicas y de responsabilidad con acuerdos con entidades o centros de formación.
Actividades	Proponer alianzas con escuelas o centros de formación que proporcionen perfiles femeninos en los puestos más infrarrepresentados.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	Número de acuerdos realizados.
Responsables	Comisión de seguimiento.
Fecha de ejecución	2023-2026
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento

Promoción

Impulso al desarrollo profesional femenino

Objetivo	Favorecer la promoción de las mujeres en categorías y funciones en las que estén infrarrepresentadas.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">▪ Diseño de programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las mujeres con potencial de desarrollo identificadas en todas las áreas.▪ Creación de acciones formativas específicas para las empleadas, enfocadas hacia la adquisición de habilidades y competencias que les permitan acceder a puestos de superior categoría.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Número de acciones formativas ejecutadas sobre conocimientos o habilidades de categoría o posición superior.▪ Número de horas de formación.▪ Número de mujeres participantes.
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento. Responsables de equipo.
Fecha de ejecución	2023-2026
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.

Formación

Formación interna en igualdad por parte del Comisión de seguimiento

Objetivo	Informar y formar a la plantilla a través de reuniones dentro de la jornada de trabajo, sobre el Plan de Igualdad. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">▪ Elaboración de un plan de difusión, divulgación y formación, por parte del Comisión de seguimiento, del Plan de Igualdad.▪ Ejecución del plan de difusión y formación por parte de los integrantes del Comité.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Plan de difusión y formación del Plan de Igualdad realizado.▪ Nº personas informadas / nº personas de la plantilla.▪ Número de acciones de divulgación realizadas por el Comité.▪ Registro de acciones, contenidos y participantes de las acciones.
Responsables	Comisión de seguimiento.
Fecha de ejecución	2023-2026
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.

Formación a mandos sobre el Plan de Igualdad y el impacto en su gestión de personas.

Objetivo	Sensibilizar al colectivo de mandos de la organización en la necesidad de gestionar personas desde la perspectiva de género y en base al Plan de Igualdad.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de Jornadas de sensibilización y formación que contemplen los siguientes contenidos orientativos: <ul style="list-style-type: none"> - La igualdad en JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A.: presentación de información sobre la distribución de plantilla y datos de formación recibida por géneros. - Presentación de las acciones del Plan de Igualdad relativas a la promoción y formación. - Recursos internos en materia de igualdad disponibles. - Impacto de las acciones del plan en el rol del mando: identificación de necesidades formativas, de intereses motivacionales, de fortalecimiento de la selección interna etc.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones formativas realizadas. ▪ Número de participantes (mandos).
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento.
Fecha de ejecución	2024-2025
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.

Fomento de la formación en habilidades directivas a mujeres con equipos.

Objetivo	Incrementar las horas de formación femenina en habilidades de gestión de personas.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Acción de comunicación dirigida a las mujeres con equipo a cargo, explicitando las opciones formativas que la empresa ofrece. - Potenciación de la participación femenina en la formación en habilidades directivas o de gestión.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres y hombres participantes en acciones formativas por Grupo Profesional y Tipología de formación.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de RRHH. - Comité de Igualdad.
Fecha de ejecución	2023-2026
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Conciliación

Difusión de “carta de servicios en materia de conciliación”.

Objetivo	Dar difusión y visibilidad a las medidas existentes en la actualidad y especialmente aquellas que mejoran las legalmente previstas en materia de conciliación.
Acciones	Difusión del documento garantizando el acceso universal al mismo.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	Carta de servicios de conciliación de JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A. realizada. Registro de las acciones de divulgación realizadas.
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento.
Fecha de ejecución	2023-2024.
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.

Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Formación en prevención y acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo	Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género y prevención del ciberacoso sexual
Acciones	<ul style="list-style-type: none">▪ Inclusión en la formación sobre Prevención de Riesgos Laborales, un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo con tecnología
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Número de acciones formativas que en materia de Prevención de RRL han incorporado prevención de acoso.▪ Número de participantes en la acción formativa.
Responsables	Dirección de RRHH. Dpto. Prevención de RRL.
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento

Cultura, comunicación y sensibilización

Actualización de las comunicaciones institucionales.

Objetivo	Garantizar el lenguaje no sexista de JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A..
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de la documentación corporativa y asociarlo al Plan de Igualdad u otra documentación relevante en materia de igualdad de oportunidades ▪ Difusión en las acciones de formación y comunicación contempladas en el Plan de Igualdad
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de documentos revisados
Responsables	Dirección de RRHH Comisión de seguimiento
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.

Jornada de lanzamiento del Plan de Igualdad 2022-2026

Objetivo	Impulsar y dar visibilidad del Compromiso de la Dirección con la Igualdad. Difundir el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de comunicado interno referente al lanzamiento del Plan y garantizar su difusión a toda la plantilla.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornada realizada. ▪ Acción de comunicación de lanzamiento realizada.
Responsables	Comité de Dirección. Comisión de seguimiento.
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.

Difusión externa a clientes, proveedores, candidatos y candidatas.

Objetivo	Dar visibilidad a la certificación obtenida dentro del plan de comunicación de la empresa (página web, anuncios de selección & atracción de talento, informes anuales, etc).
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación de la certificación en materia de igualdad a los procesos de gestión de personas en JARQUIL CONSTRUCCIÓN S.A..
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de procesos que incorporan el distintivo de igualdad.

Responsables

Dirección de RRHH.
Comisión de seguimiento.

Fecha de
ejecución
Seguimiento

2023

Reunión anual Comisión de seguimiento.

Calendarización

	2023	2024	2025	2026
Promoción de la paridad de género por Departamentos y Grupos Profesionales				
Cuadro mando de Igualdad				
Creación y difusión de un procedimiento de selección para puestos infrarrepresentados				
Incorporación en el Manual de bienvenida información sobre Plan de Igualdad				
Difusión proveedores de selección de las acciones positivas				
Análisis de la oferta laboral local				
Impulso al desarrollo profesional femenino				
Formación interna en igualdad por parte del Comisión de seguimiento				
Formación a mandos sobre el Plan de Igualdad y el impacto en su gestión de personas				
Fomento de la formación en habilidades directivas a mujeres con equipos				
Difusión de "carta de servicios en materia de conciliación"				
Información y seguimiento de resultados de las bajas por grupos profesionales y edad				
Formación en prevención y acoso sexual y por razón de sexo				
Actualización de las comunicaciones institucionales				
Jornada de lanzamiento del Plan de Igualdad 2022-2026				
Difusión externa a clientes, proveedores, candidatos y candidatas				

Seguimiento y evaluación

Según el Artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020: El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan o en el reglamento que regula la composición y funciones de la Comisión encargada del seguimiento.

No obstante, **se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la Comisión de seguimiento.

En este caso, tanto el seguimiento como evaluación del plan de igualdad lo realizará el Comisión de seguimiento.

¿Por quién está compuesto el Comisión de seguimiento?

- Representantes por parte de la empresa.
- Representantes por parte de las organizaciones sindicales firmantes.

¿Cuáles son las funciones (orientativas) del Comisión de seguimiento?

- Realizar seguimiento del cumplimiento de las acciones propuestas en el plan.
- Asesorar en la forma de implementación de las acciones.
- Evaluar las diferentes acciones implementadas.
- Elaborar anualmente un informe donde se manifiesten los avances logrados respecto a los objetivos de igualdad en la compañía.

Para garantizar el cumplimiento de las funciones al Comisión de seguimiento, la empresa se responsabilizará de poner a su disposición toda la información necesaria y solicitada, así como de dotar los medios para la realización de sus reuniones de seguimiento.

¿Cómo funciona la Comisión de seguimiento?

Durante el primer año tras la firma y/o lanzamiento del Plan de Igualdad, se reunirá cada tres meses de manera ordinaria, pasando a realizar reuniones semestrales los años siguientes. No obstante, se podrán realizar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario previa comunicación a sus integrantes.

Si alguno de las personas del Comité no pudiera asistir a una reunión, existiría la posibilidad de ceder su puesto de manera puntual a otra persona de la empresa que reúna las cualidades necesarias, siempre y cuando se avise con antelación de una semana y sea aprobado por el resto de las personas de la Comisión.

Las decisiones y acuerdos de la Comisión necesitarán ser votadas por una mayoría absoluta para gozar de validez.

¿Con qué medios cuenta el Comité de seguimiento y evaluación?

Para el correcto desempeño de las funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación, la compañía se encargará de facilitar los medios necesarios, tales como:

- Lugar habilitado para la realización de las reuniones.
- Material necesario para el buen desarrollo de las reuniones (pantallas, proyectores, documentación impresa, etc.).

Procedimiento de modificación de medidas

Las circunstancias de modificación del presente Plan de Igualdad se rigen por lo determinado en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y su procedimiento se asimila al establecido por el procedimiento de solución de discrepancias.

Procedimiento de solución de discrepancias

Como trámite que **será previo y preceptivo** a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad se obligan a poner en conocimiento de la Comisión de Igualdad cuantas dudas, discrepancias y modificaciones, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo a fin de que mediante su intervención **y bajo el principio de buena fe**, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión de seguimiento habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión de seguimiento o en su defecto, la parte afectada por el requerimiento **podrá solicitar una mayor información o documentación**, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto **concederá un plazo no superior a diez días hábiles al/la proponente**.

La Comisión de seguimiento o en su defecto la parte afectada, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, **dispondrá de un plazo no superior a veinte días** hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.