

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Información de control del documento

Tema	Valor
Título del documento:	PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE FONSAN
Doc. Versión:	3
Fecha:	04/07/23

Elaboración, revisión y aprobación:

Nombre	Rol	Acción	Fecha
Angela Leal Abad	Consultor	<Elaborado>	23/02/2023
Elvira Iglesias Roldán	Comisión negociadora	<Revisado> y <Aprobado >	04/07/23
Almudena Muñoz Benítez			
M.ª Amparo Daza Vega			
Ana González López			

Historial del documento:

Los cambios de este documento se resumen en la siguiente tabla, ordenados en orden cronológico inverso (última versión primero).

Revisión	Fecha	Breve descripción de los cambios
1	10/03/23	Doc. definitivo
2	20/05/2023	Requerimiento 21/04/23 Ministerio
3	04/07/23	Requerimiento 31/05/23 Ministerio (DNI)

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	3
2	DATOS DE LA EMPRESA	3
3	FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
4	DATOS DEL PLAN	8
4.1	Ámbito personal, territorial y temporal	9
4.2	Comisión negociadora	9
5	RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO PREVIO	11
5.1	Indicadores de género	11
5.2	Edad de la plantilla	13
5.3	Carga familiar	14
5.4	Datos de la plantilla desagregados por tipos de contratos, por ocupaciones, antigüedad, estudios, y género	15
5.5	Infrarrepresentación femenina	21
5.6	Prácticas de gestión de recursos humanos	21
5.6.1	Incorporaciones y bajas	21
5.6.2	Formación	23
5.6.3	Contratación y selección	25
5.6.4	Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal	28
5.6.5	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	28
5.6.6	Violencia de género	28
5.6.7	Espacios y condiciones de trabajo	29
5.7	Resultados de la auditoría retributiva, y valoración de puesto de trabajo	29
5.8	Opiniones de la plantilla	34
5.9	Conclusiones del diagnóstico previo	37
6	OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	42
7	MEDIDAS ACORDADAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN FONSAN	43
7.1	Infrarrepresentación femenina	43
7.2	Contratación y selección del personal	43
7.3	Promoción	44

7.4	Formación	45
7.5	Comunicación	45
7.6	Acoso sexual o por razón de género.	48
7.7	Violencia de género	48
7.8	Seguridad y salud	49
7.9	Clasificación profesional	50
7.10	Conciliación	51
7.11	Retribución salarial	51
8	CALENDARIO DE ACTUACIONES	52
9	SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	53
10	MODIFICACIONES Y REVISIONES DEL PLAN	55
11	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	57
12	CONCLUSIONES DEL PLAN DE IGUALDAD	57

01. INTRODUCCIÓN

Fomentar una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un propósito troncal de Fonsán como organización, y un requisito de la sociedad plasmado en la normativa legal de aplicación.

El presente plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha desarrollado como respuesta a los requisitos legales de aplicación (ver punto 3) y al compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Fonsán en una clara apuesta por fomentar una cultura organizativa basada en la igualdad entre mujeres y hombres que permita alcanzar condiciones igualitarias y no discriminatorias por razón de género, se ha comprometido en la elaboración y cumplimiento de este I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de prevenir y eliminar las situaciones que puedan generar desigualdad por razón de género, y mejorar y adoptar políticas que maximicen el valor de sus recursos humanos.

02. DATOS DE LA EMPRESA

Desde la creación de Fonsán en 1997, contamos con un equipo de amplia experiencia en el sector de la construcción, aportando más calidad a nuestros servicios.

En Fonsán nos gusta definirnó como una empresa de construcción y servicios integrales caracterizada por la flexibilidad de nuestra estructura y nuestras áreas de actuación y abiertos a nuevas propuestas y retos. Conocemos a la perfección cada sector en el que trabajamos y así lo demostramos en la excelencia de nuestros procesos de gestión. Gracias a ello, podemos llevar a cabo cualquier proyecto de construcción, asumiendo su

mantenimiento integral y ofreciendo un servicio postventa eficiente. Aseguramos un correcto mantenimiento y funcionamiento en todas las fases de la obra.

Disponemos de oficina técnica propia y no subcontratamos, por lo que cualquier servicio será llevado a cabo íntegramente por nuestro personal.

Si bien, hemos ido creciendo paso a paso, desde nuestro nacimiento hasta la actualidad, adaptándonos a los cambios que iban surgiendo en el mercado y atendiendo la demanda que se crea día a día.

Aseguramos el cumplimiento máximo de los requisitos del cliente, desarrollando todos nuestros trabajos en un marco de calidad técnica integral, protección ambiental y seguridad laboral.

Nos gusta implicarnos en los proyectos que se nos ponen por delante, esforzándonos en cada momento para lograr la excelencia. Trabajamos mediante la dirección por objetivos, señalando indicadores de desarrollo y verificando sistemáticamente su cumplimiento.

Creemos en la sostenibilidad a largo plazo, y nuestra política de gestión es firme y estable. Acreditamos nuestra solvencia económica al cliente antes del inicio de los trabajos, justificando el cumplimiento de las obligaciones y aportando certificados de entidades que nos avalan.

El equipo humano de Fonsán es uno de nuestros mayores valores, ya que todos los profesionales cuentan con una máxima cualificación en sus niveles de trabajo que, fusionándose con la experiencia, se consigue dimensionar adecuadamente en los proyectos.

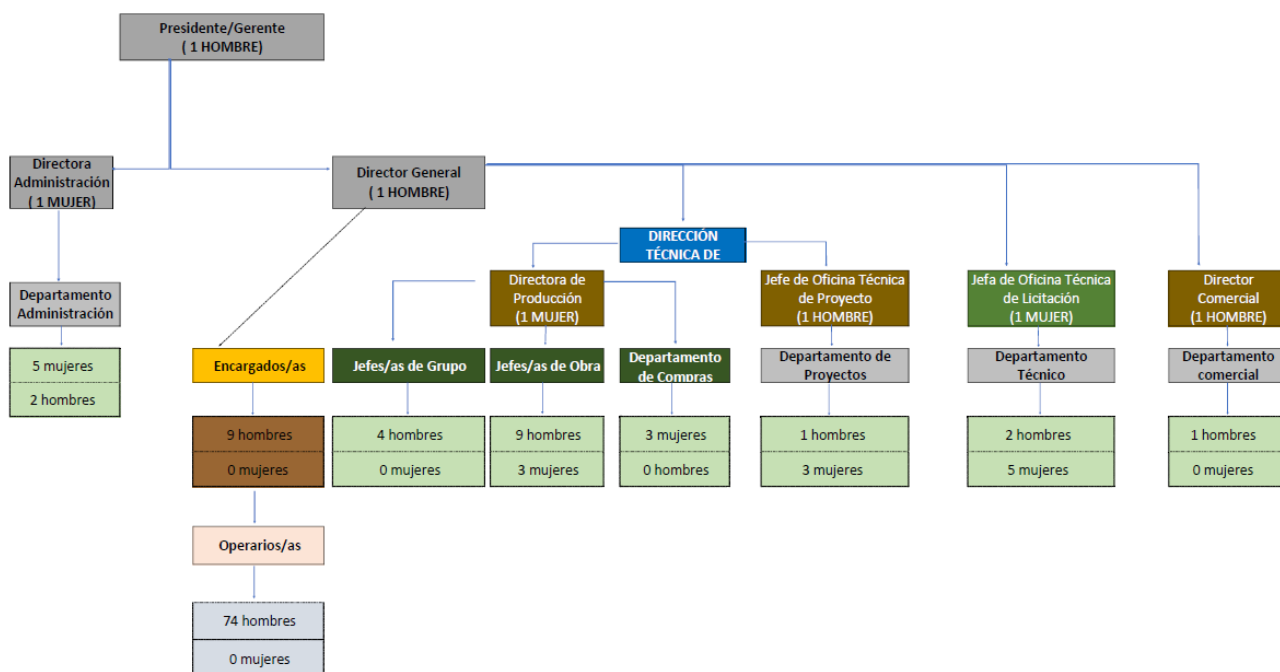
Desde nuestro origen ponemos empeño en todos los proyectos, trabajando día a día para cumplir con los requisitos que pide el cliente. Nos gusta afrontar retos futuros con las mismas garantías y firmeza que hemos demostrado desde el origen.

Contamos con el certificado ISO9001, ISO14001 e ISO45001 de la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR).

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	FONSAN GESTION Y CONSTRUCCION S.L.
NIF	B41839523
Domicilio social	Polígono Industrial P.I.S.A. C/ Brújula, 54 – 41927 Mairena del Aljarafe (SEVILLA)
Forma jurídica	Sociedad limitada

Año de constitución	1997					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Fernando Torres Canadell					
Cargo	Administrador único					
Telf.	955602476					
e-mail	administracion@fonsan.com					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Almudena Muñoz Benítez					
Cargo	Administración					
Telf.	626255031					
e-mail	almudenamuñoz@fonsan.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	CONSTRUCCIÓN					
CNAE	4521					
Descripción de la actividad	Construcción de edificios y obras singulares de ingeniería civil.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	25	Hombres	138	Total	163
Centros de trabajo	SEVILLA: Polígono Industrial P.I.S.A.C/ Brújula, 54 - Mairena del Aljarafe GALICIA: M Avda. dos Ferreiros 143, 1. Polígono Industrial Río do Pozo. 15578 Narón, A Coruña					
Facturación anual (€)	15000000 euros					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	0					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres		Total	0

Fonsán se ha dotado de una estructura organizativa que le permite prestar el servicio de manera eficaz y coherente. A continuación, se presenta el organigrama jerárquico y funcional de los principales puestos de trabajo de nuestra organización con indicación del género de la persona que lo ocupa:



03. FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad que presentamos en este documento es un conjunto ordenado de medidas y acciones adoptadas según conclusiones del diagnóstico realizado y que se rige por los siguientes principios:

- En cumplimiento de la normativa vigente, tanto diagnóstico previo como el presente plan se articulan alrededor del contenido mínimo establecido reglamentariamente.
- Diseñado siguiendo las conclusiones del diagnóstico previo realizado en materia de igualdad de oportunidades, conclusiones que se recogen en el informe diagnóstico del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Fonsán.
- Adoptando la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Principio que nos permitirá velar por la inclusión de la perspectiva de género en todos los ejes de este Plan, como requisito básico para avanzar en la consecución de un ámbito laboral igualitario tanto en trato como en

oportunidades.

- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es flexible y dinámico, está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento y evaluación.
- Es un compromiso formal de Fonsán de presente y futuro, que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Se plantea desde la globalidad, las medidas diseñadas serán de aplicación a todas las áreas y personal de Fonsán, con carácter colectivo-integral: Pretende incidir positivamente en la situación de toda la plantilla.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes: Elaborado en el marco de una comisión negociadora entre representantes de la empresa y de los trabajadores.
- Transparencia: La plantilla ha sido informada del proceso, ha sido consultada, y será también informada del resultado y su evolución.

Con la implementación de este Plan de Igualdad desde Fonsán queremos profundizar en establecer la igualdad de género como eje prioritario, impulsando así una cultura proactiva en igualdad en toda la plantilla, fomentando conductas, hábitos y estilos de trabajo acordes con una sociedad igualitaria.

Las directrices para la elaboración de planes de igualdad se establecen en La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como en el RD 901/2020 que lo desarrolla, parte del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

En su artículo 46 la Ley 3/2007 define un Plan de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Este Plan es el instrumento a través del cual Fonsán define los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir en su entorno laboral, para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

04. DATOS DEL PLAN

04.01 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal: El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la **totalidad del personal de la empresa**.

Ámbito territorial del plan de igualdad: **nacional** con los centros de trabajo que a continuación se relacionan:

- Oficina Narón: Avd. dos Ferreiros Nº 143, 1º Planta (P.I. Rio do Pozo) 15578 Narón (A Coruña)
- Oficina Sevilla: C/ Brújula, 54 (P.I. PISA) 41927 Mairena del Aljarafe (Sevilla)

Ámbito Temporal: El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, desde 20 de mayo de 2023 a 20 de mayo de 2027, transcurrido este plazo será objeto de actualización.

04.02 COMISIÓN NEGOCIADORA

La comisión negociadora, tal y como establece la normativa de aplicación (RD 901/2020), está compuesta por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores.

La **Comisión Negociadora** del diagnóstico y el Plan de Igualdad de Oportunidades de Fonsán está constituida por:

En representación de la empresa por:

- **Elvira Iglesias Roldan.** Responsable de Administración
- **Almudena Muñoz Benítez:** Administración

En representación de los sindicatos mayoritarios por:

- **María Amparo Daza Vega.** CCOO
- **Ana González López.** UGT

La Comisión ha contado para la realización de este diagnóstico con el asesoramiento de Proyectos de Ingeniería y Calidad (PROINCA), empresa externa subcontratada con experiencia en la realización de Planes de Igualdad.

Nombramiento representación CCOO:



**comisiones obreras
del hábitat**
Secretaría Organización

Madrid, 28 de septiembre de 2022

PABLO URMENETA ABENIA, con DNI [REDACTED] en calidad de Secretario de Organización de CCOO del Hábitat expone:

Que se van a iniciar las negociaciones del Plan de Igualdad de la empresa FONSAN GESTION Y CONSTRUCCION S.L, donde CCOO del Hábitat participa en su condición de uno de los sindicatos más representativos.

Que la implantación de la empresa supera el ámbito autonómico, por lo que la representación de nuestra federación en estas negociaciones será asumida por la federación estatal de CCOO del Hábitat.

CERTIFICA

Que Dña. María Amparo Daza Vega, con DNI [REDACTED], participará en las negociaciones del Plan de Igualdad de la empresa FONSAN GESTION Y CONSTRUCCION S.L (B41839523) en calidad de representante de la federación estatal de CCOO del Hábitat.

Lo que certificamos para que surta los efectos oportunos.



Firmado digitalmente
por [REDACTED] PABLO
URMENETA (R:
G87066395)
Fecha: 2022.09.29
15:51:24 +02'00'

Pablo Urmeneta Abenia
Secretario de Organización

Nombramiento representación UGT:



Comisión Ejecutiva Fed

Afiliada a IndustriALL Global Unión,
ICM, UITA, industriAll Europa,
FETCM, EFFAT, EPSU y UNI

FONSAN
A/A: Directora de RRHH

Madrid, 19 de julio de 2022

**Asunto: Nombramiento de UGT FICA en
la negociación del plan de igualdad de la
empresa por los centros sin RLT**

Buenos días:

El motivo de la presente es dar respuesta la comunicación recibida en esta Federación, donde se instaba a las distintas organizaciones sindicales más representativas en la negociación del Plan de Igualdad Plan de Igualdad de FONSAN, en el marco de lo previsto en el 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.

Le indicamos la persona que UGT FICA ha nombrado para representar a los centros sin RLT a nivel Estatal como sindicato más representativo en la negociación del Plan de Igualdad en la empresa.

Ana González López

Email: ana.gonzalez.andalucia@fica.ugt.org

Elena Martínez Vidal

Secretaría de Igualdad y Política Social UGT FICA

Federación de Industria, Construcción y Agro

Secretaría Igualdad y Política Social

Avda. de América, 25. 5ª - 28002 Madrid –

Tel.: +34. 91 589 74 86

email: igualdad@fica.ugt.org



www.ugt-fica.org



05. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO PREVIO

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico previo a través de un exhaustivo análisis de la situación actual de Fonsán, en materia de género, mediante reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con los componentes de la comisión negociadora, y de la utilización de cuestionarios y hojas de datos. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir las áreas de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

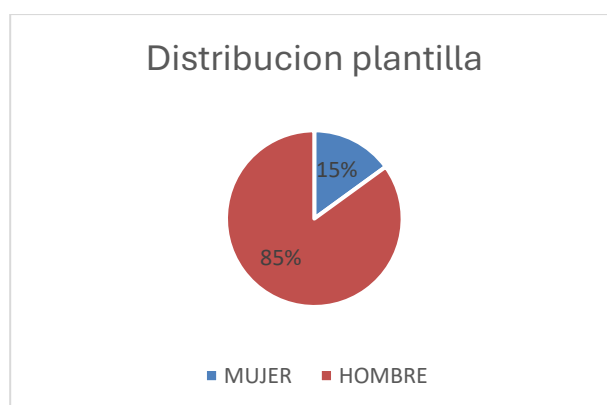
A continuación, se presentan algunas de los resultados destacados y conclusiones del diagnóstico:

05.01 INDICADORES DE GÉNERO

Índice de dispersión o distribución de la plantilla (Idis). Representa el porcentaje de un sexo en relación al otro:

Tabla 1: Distribución de la plantilla por sexo

Plantilla empresa			Índice de dispersión	
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
25	138	163	15%	85%



Índice de feminización (Ifem). Refleja la representación de las mujeres en relación a los hombres:

Tabla 2: Índice de feminización

Plantilla empresa			Índice de feminización
Mujeres	Hombres	Total	

			0,18
25	138	163	

$$lfem = M/H$$

lfem = 1 Equidad

lfem < 1 Infrarrepresentación de las mujeres

lfem > 1 Feminización

Índice de presencia relativa de hombres y mujeres (lprhm). Representación equilibrada de mujeres y hombres en los porcentajes máximos y mínimos:

Tabla 3: Presencia relativa de hombres y mujeres (lprhm)

Plantilla empresa			Índice de presencia relativa
Mujeres	Hombres	Total	
25	138	163	0,31

$$IPRHM = [(M-H)/(M+H)]+1$$

lprhm 0 - 0,80 Desequilibrio por mayoría de hombres

lprhm 0,80 -1 Mayoría de hombres, pero dentro de los límites de representación equilibrada

lprhm 1 -1,20 Mayoría de mujeres, pero dentro de los límites de representación equilibrada

lprhm 1,20 - 2 Equilibrio por sobrerrepresentación femenina

Art. 3.3. De la Ley 12/ 2007: Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

Según el Índice de dispersión la plantilla de Fonsán está desequilibrada (15 % y 85%) con una mayoría de hombres. No obstante, debemos considerar que el sector donde opera la empresa se considera masculinizado, ya que predomina tanto el acceso como la elección a una mayoría de hombres, considerando a Fonsán una empresa que facilita todo acceso a la persona sin asignar género a la categoría de trabajo.

El índice de feminización (Ifem) de la plantilla de Fonsán es de 0,18. Este valor nos indica que se da una feminización baja de la plantilla.

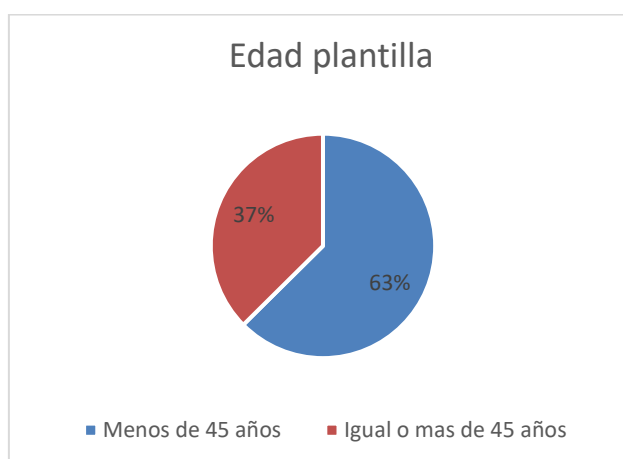
Según el Art. 3.3. De la Ley 12/ 2007, se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

Según el Índice de presencia relativa (Iprhm) de la plantilla de Fonsán cuyo resultado es de 0,31 nos indica que hay un desequilibrio por sobrerrepresentación masculina, no se encuentra dentro de los límites de presentación equilibrada ya que no se cumple los porcentajes de máximos y mínimos (60% y 40%) que establece el artículo 3.3 de la Ley 12/2007.

05.02 EDAD DE LA PLANTILLA

La primera variable sobre la que se va a estudiar la distribución de la plantilla de FONSAN es la edad desde una perspectiva de género.

EDAD	TOTAL	PORCENTAJE
Menos de 45 años	102	54,2%
Más de 45 años	61	45,8%
Total	163	100,0%



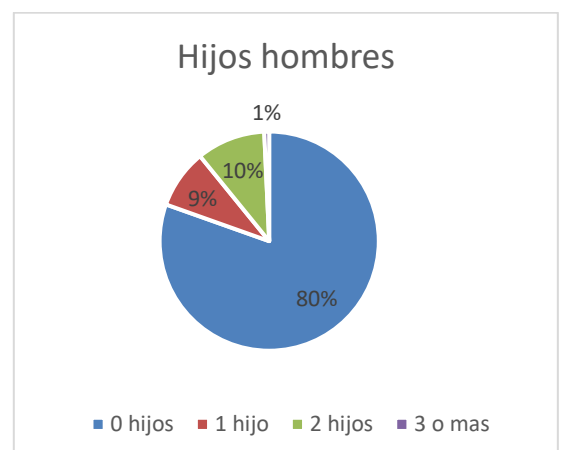
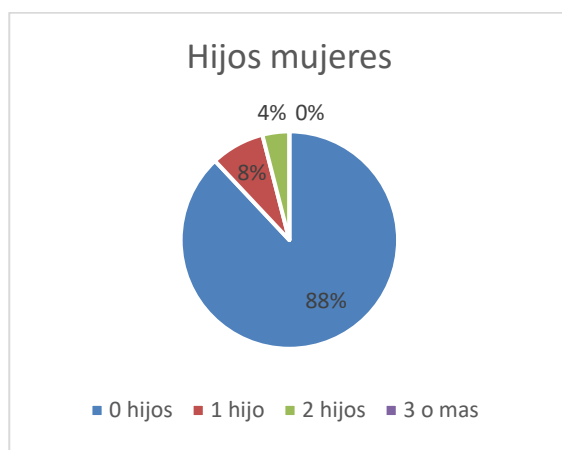
EDAD	HOMBRE	PORCENTAJE	MUJER	PORCENTAJE
Menos de 45 años	78	56,5%	24	96%
Más de 45 años	60	43,5%	1	4%
Total	138	100%	25	100%

EDAD	TOTAL	HOMBRE	PORCENTAJE	MUJER	PORCENTAJE
Menos de 45 años	102	78	76,5%	24	23,5%%
Más de 45 años	61	60	98%	1	2%
Total	163	138			

Se evidencia con estos datos que la mayoría de la plantilla es < 45 años tanto en el caso de los hombres como de las mujeres detectando que en este último caso el 96% de las mujeres son de menos de 45 años

05.03 CARGA FAMILIAR

HIJOS	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	22	88%	111	80%	133
1	2	8%	12	9%	14
2	1	4%	14	10%	15
3	0	0%	1	1%	1
TOTAL	25	100%	138	100%	163



Se detecta unos porcentajes similares cuanto al número de hijos. Se detecta que mayoría de hombres/mujeres no tienen hijos y que cuando se tiene los porcentajes son muy parecidos

A fecha de este diagnóstico no se tienen dentro de la plantilla hijos con discapacidad y personas dependientes al cargo.

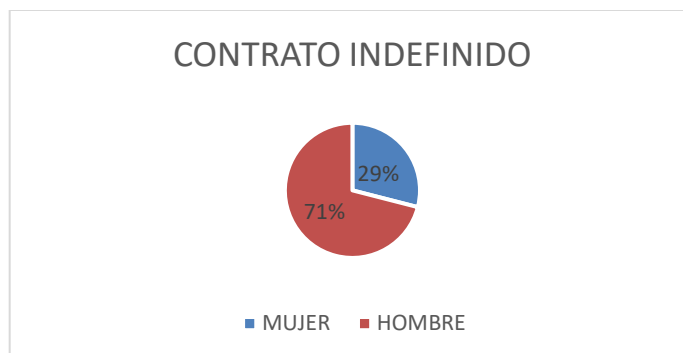
05.04 DATOS DE LA PLANTILLA DESAGREGADOS POR TIPOS DE CONTRATOS, POR OCUPACIONES, ANTIGÜEDAD, ESTUDIOS, Y GÉNERO

CÓDIGO CONTRATO	TOTAL	MUJER	PORCENTAJE	HOMBRE	PORCENTAJE
189	53	16	30%	37	70%
401	95	3	3%	92	97%
420	3	1	33%	2	67%
402	5	2	40%	3	60%
100	3	1	33%	2	67%
502	1	1	100%	0	0%
130	2	0	0%	2	100%
289	1	1	100%	0	0%
TOTAL	163	25		138	

Si agrupamos los contratos en relación a su duración y jornada laboral vemos que la plantilla se distribuye de la siguiente manera:

- Contratos indefinidos a tiempo completo: **Contratos 100/189/130**
- Contratos de duración determinada a tiempo completo: **401/402**
- Contratos de duración determinada a tiempo parcial: **502/289**
- Contrato en prácticas: **420**

CÓDIGO CONTRATO	TOTAL	MUJER	PORCENTAJE	HOMBRE	PORCENTAJE
189/100/130	58	17	29%	41	71%
401/402	100	5	5%	95	95%
420	3	1	33%	2	67%
502/289	2	2	100%	0	0%
TOTAL	163	25		138	



La modalidad más frecuente de contratación de total de la plantilla se hace a través del contrato nº 401 (duración determinada a tiempo completo) que representa el 63,4 % de la contratación. De este tipo de contrato el 97% corresponde a los hombres ya que es el tipo de contrato que se hace a los operarios de obra. Si agrupamos el total de la plantilla por contratos indefinidos, si desagregamos por sexo vemos que del total la contratación indefinida 71 son hombres frente al 30% de mujeres

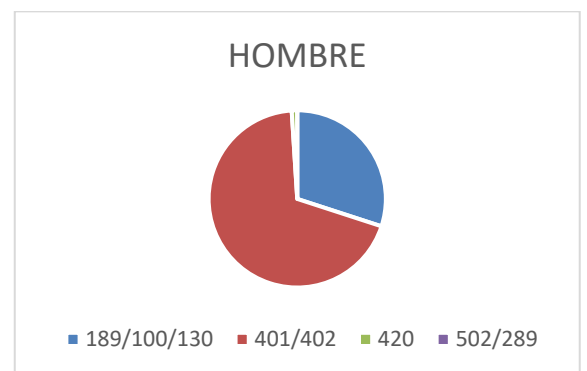
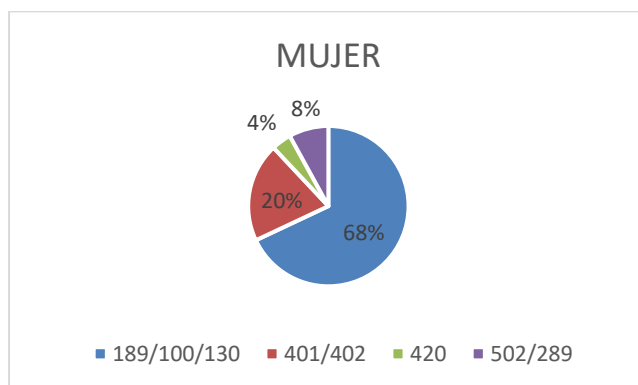
Pasamos ahora a analizar dentro de cada sexo:

CÓDIGO CONTRATO	MUJER	PORCENTAJE	HOMBRE	PORCENTAJE
189	16	64%	37	27%
401	3	12%	92	67%
420	1	4%	2	1%
402	2	8%	3	2%
100	1	4%	2	1%
502	1	4%	0	0%
130	0	0%	2	1%
289	1	4%	0	0%
TOTAL	25		138	

Si agrupamos los contratos en relación a su duración y jornada laboral vemos que la plantilla se distribuye de la siguiente manera:

- Contratos indefinidos a tiempo completo: **Contratos 100/189/130**
- Contratos de duración determinada a tiempo completo: **401/402**
- Contratos de duración determinada a tiempo parcial: **502/289**
- Contrato en prácticas: **420**

CÓDIGO CONTRATO	MUJER	PORCENTAJE	HOMBRE	PORCENTAJE
189/100/130	17	68%	41	30%
401/402	5	20%	95	69%
420	1	4%	2	1%
502/289	2	8%	0	0%
TOTAL	25		138	



Se detecta que en las mujeres el contrato mayoritario es el indefinido mientras que en los hombres es el contrato de duración predeterminada. Esto es debido a que las mujeres desarrollan puestos no vinculados a oficina y los hombres puestos asociados a obras.

CATEGORIA	TOTAL	MUJERES	PORCENTAJE	HOMBRES	PORCENTAJE
LICENCIADO/A	4	1	25%	3	75%
TITULADO/A SUPERIOR	2	0	0%	2	100%
ARQUITECTOS/AS TÉCNICOS	21	13	62%	8	38%
ENCARGADO/A DE OBRA	5	0	0%	5	100%
OFICIAL 1º	12	0	0%	12	100%
OFICIAL 1º OFICIO	2	0	0%	2	100%
OFICIAL 1º ADMON	6	4	67%	2	33%
OFICIAL 1º PELIGRO	1	0	0%	1	100%
AUXILIAR ADMON	2	1	50%	1	50%
NIVEL II	2	0	0%	2	100%

NIVEL III	6	3	50%	3	50%
NIVEL V	4	0	0%	4	100%
NIVEL VI	3	2	67%	1	33%
NIVELVII	5	0	0%	5	100%
NIVEL VIII-OFICIAL1º	79	0	0%	79	100%
NIVEL XI OFICIAL 2ª	1	1	100%	0	0%
NIVEL XII PEÓN ORDINARIO	3	0	0%	3	100%
AUX.TEC OBRAS	1	0	0%	1	100%
VIGILANTE/A	4	0	0%	4	100%
TOTAL	163	25	15%	138	85%

La desagregación laboral entre hombres y mujeres provoca que éstas se concentren en sectores y ocupaciones con tareas asociadas tradicionalmente con el trabajo femenino, y que los hombres lo hagan en los sectores tradicionalmente masculinos. Hay que tener en cuenta que en el caso de Fonsán por las actividades que desarrolla la plantilla está altamente masculinizada.

Distribución por categorías y puestos:

PUESTOS	TOTAL	MUJERES	PORCENTAJE	HOMBRES	PORCENTAJE
DIRECTOR/A GENERAL	1	0	0%	1	1%
JEFE/A DE OBRA /JEFE/A DE EQUIPOS	14	3	12%	11	8%
OPERARIO/A-ENCARGADO/A	113	0	0%	113	82%
DIRECTOR/A DE PRODUCCION-JEFE/A OFICINA TECNICA	3	2	8%	1	1%
AUX. ADMINISTRATIVO	7	5	20%	2	1%
DIRECTOR/A ADMINISTRACION	1	1	4%	0	0%
DIRECTOR/A COMERCIAL	1	0	0%	1	1%

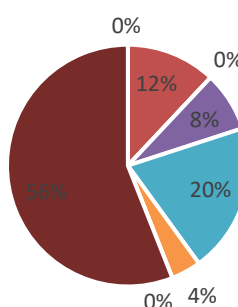
TECNICOS/AS	23	14	56%	9	7%
TOTAL	163	25	1	138	1

Al desagregar por ocupaciones la plantilla podemos ver como prácticamente en la totalidad de las ocupaciones el porcentaje mayor de ocupación es masculino, salvo en el caso de las ocupaciones de oficina (tarefas, administrativas, oficina técnica, compras...).

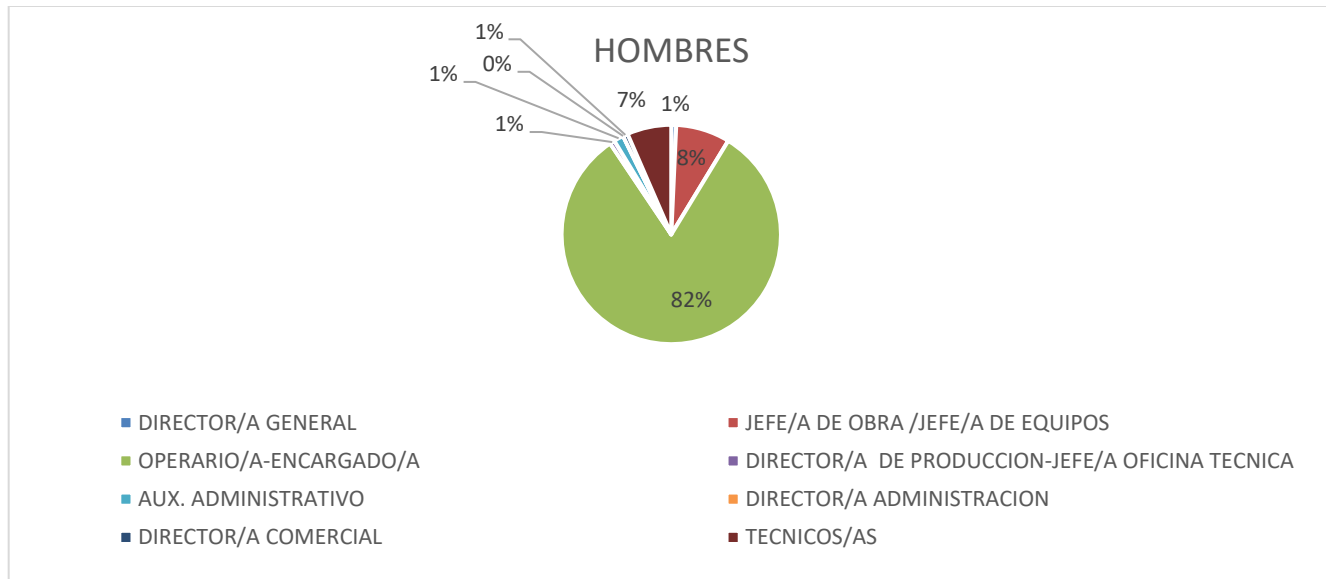
Si analizamos las ocupaciones por sexo se detecta:

<i>PUESTOS</i>	MUJERES	HOMBRES
DIRECTOR/A GENERAL	0%	1%
JEFE/A DE OBRA /JEFE/A DE EQUIPOS	12%	9%
OPERARIO/A-ENCARGADO/A	0%	82%
DIRECTOR/A DE PRODUCCION-JEFE/A OFICINA TECNICA	8%	0%
AUX. ADMINISTRATIVO	20%	1%
DIRECTOR/A ADMINISTRACION	4%	0%
DIRECTOR/A COMERCIAL	0%	1%
TECNICOS/AS	56%	7%

MUJERES



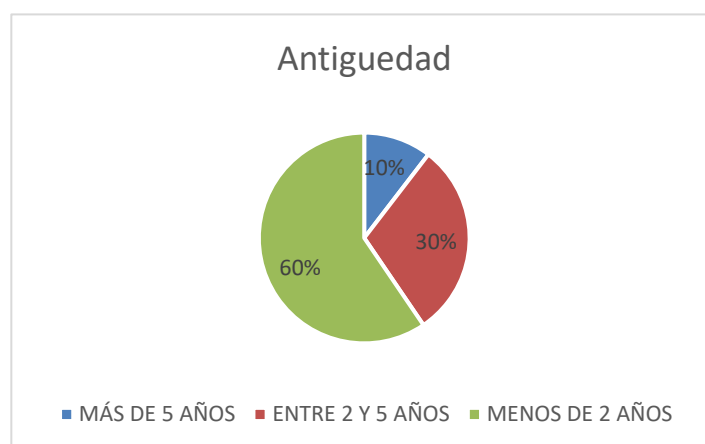
- DIRECTOR/A GENERAL
- JEFE/A DE OBRA /JEFE/A DE EQUIPOS
- OPERARIO/A-ENCARGADO/A
- DIRECTOR/A DE PRODUCCION-JEFE/A OFICINA TECNICA
- AUX. ADMINISTRATIVO
- DIRECTOR/A ADMINISTRACION
- DIRECTOR/A COMERCIAL
- TECNICOS/AS



Distribución por antigüedad en la empresa

Antigüedad en la empresa del total de la Plantilla

ANTIGÜEDAD	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	TOTAL	%
MÁS DE 5 AÑOS	5	20%	12	9%	17	10%
ENTRE 2 Y 5 AÑOS	11	44%	38	28%	49	30%
MENOS DE 2 AÑOS	9	36%	88	64%	97	60%

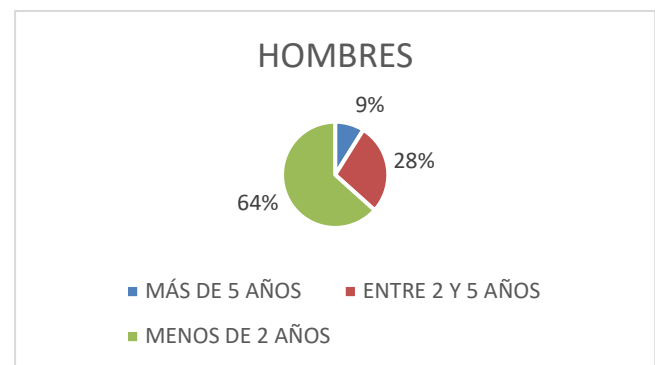
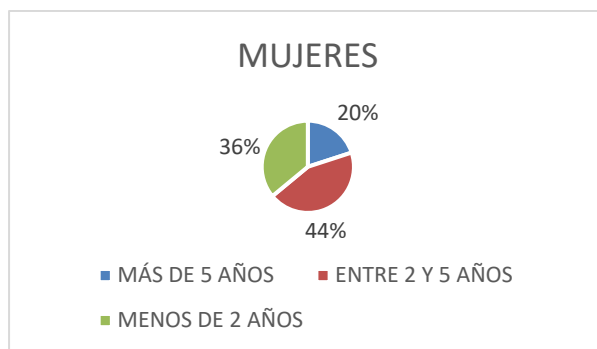


Se detecta que la antigüedad del personal en la empresa es reciente.

Antigüedad en la empresa segregado por sexo:

Al analizarlo por sexos se detecta que en las mujeres la antigüedad mayoritaria es entre 2 y 5 años mientras que en los hombres un 64% lleva menos de 2 años en la empresa. Los puestos femeninos tienen menor rotación.

ANTIGÜEDAD	MUJERES	HOMBRES
MÁS DE 5 AÑOS	20%	9%
ENTRE 2 Y 5 AÑOS	44%	28%
MENOS DE 2 AÑOS	36%	64%



05.05 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

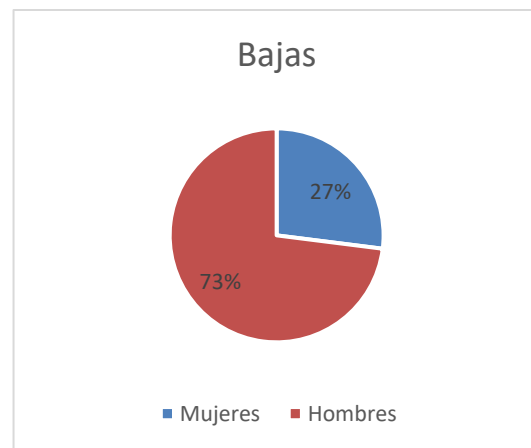
A partir de los datos recabados se pueden realizar las siguientes valoraciones en cuanto a la infrarrepresentación femenina:

- Atendiendo a los indicadores de género podemos comprobar que es una plantilla desequilibrada con mayoría de hombres. Esto es debido principalmente a que la mayoría de los hombres son operarios por el trabajo a desarrollar, estando las mujeres concentradas en la parte administrativa y oficina técnica de la empresa. Se detecta que la figura de jefe/a de EQUIPO está actualmente llevada a cabo por hombres cuando podría desempeñarse por una mujer
- En general se puede afirmar que la representación femenina se concentra en puestos de trabajo de oficina, siendo estas mujeres de alta cualificación y con contrato indefinido

05.06 PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

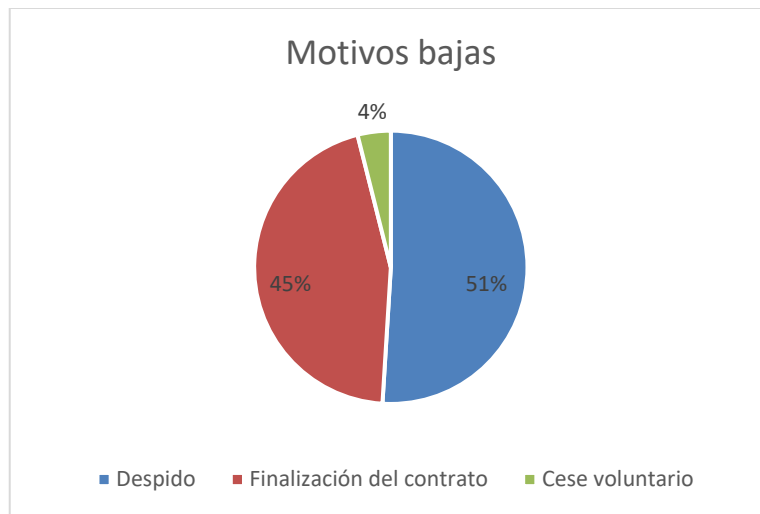
05.06.01 Incorporaciones y bajas

	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2021	4	13%	27	87%	31	8	27%	22	73%	30

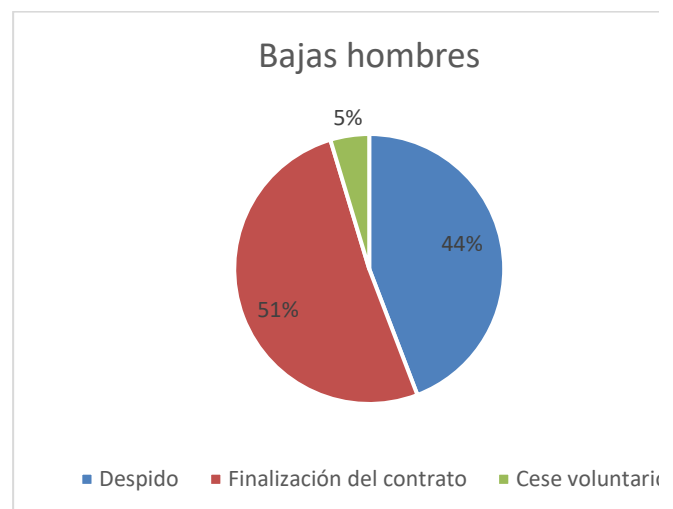
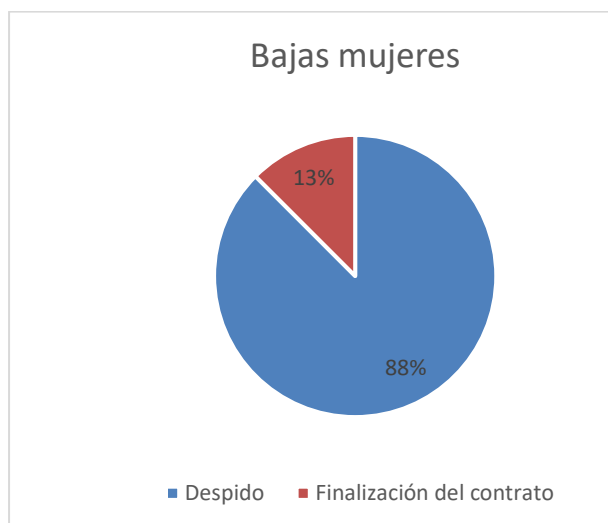


Por la actividad de la empresa y la necesidad de contratar personal para obras se detecta que se han producido más contrataciones de hombres. Por El mismo motivo las bajas de hombres son mayor.

DESCRIPCIONES BAJAS DEFINITIVAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	%
Jubilación	0	-	0	-	0	-
Despido	7	88%	19	44%	26	51%
Finalización del contrato	1	13%	22	51%	23	45%
Cese voluntario	0	-	2	5%	2	4%
Cese por personas a cargo	0	-	0	-	0	0%
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	-	0	-	0	0%
TOTAL	8		43	100%	51	100%



Las bajas se reparten entre despido y finalización de contrato de manera general. Si desglosamos por sexo la mayoría de las mujeres es por despido mientras que los hombres (vinculados a hombres) está más o menos por igual el despido con la finalización del contrato.



05.06.02 Formación

Al margen de todas las medidas que se establezcan para alcanzar la igualdad en las nuevas contrataciones con el objetivo que el personal se forme en materia de igualdad nos planteamos como medida de mejora que se realicen cursos específicos en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La formación en la empresa en el último año se reparte de la siguiente forma:

N.º DE PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN	PERSONAS	MUJERES	%	HOMBRES	%
EN EL ÚLTIMO AÑO	18	4	22,00%	14	77%

CURSOS	PERSONAS	MUJERES	%	HOMBRES	%
REVIT ARCHITECTURE ESSENTIALS FS	1	0	0,00%	1	100%
PRL 20 H	9	0	0,00%	9	100%
PRL COVID	7	4	57,00%	3	43%
PRL 50 H	1	0	0,00%	1	77%
RGPD	1	0	0,00%	1	100%
TÉCNICO BÁSICO PRL	2	1	50,00%	1	50%
DIRECTIVOS EMPRESAS	1	0	0,00%	1	100%

Se detecta que la mayoría de los cursos son de PRL y que en su mayoría son realizados por hombres que están en obra. Cabe destacar que los cursos llevados a cabo se realizan en horario de jornada laboral. Se prioriza esta sistemática

Dentro de los objetivos que en este apartado nos fijamos es garantizar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de participación en la formación y desarrollo profesional.

El organigrama de Fonsán es muy horizontal por lo que a nivel promoción es bastante limitado. En cualquier caso, la promoción no está condicionada por la movilidad geográfica, disponibilidad de viajar, dedicación exclusiva.

Las promociones del último año han sido:

N.º DE PERSONAS QUE HAN PROMOCIONADO DE NIVEL	PERSONAS	MUJERES	%	HOMBRES	%
EN EL ÚLTIMO AÑO	3	1	33,30%	2	67%

Independientemente de la promoción para subir de nivel a nivel categoría no se detectan personas que hayan ascendido ya que en Fonsán se cumple la categoría según el nivel de estudios de la persona. Todo el personal está dado de alta según su categoría y nivel de estudio.

05.06.03 Contratación y selección

El análisis de la plantilla Fonsán nos ha permitido comprobar que se trata de una plantilla masculinizada debido principalmente al tipo de actividad que se desarrolla.

Como hemos visto al analizar las ocupaciones de la plantilla vemos que la desagregación laboral entre hombres y mujeres provoca que éstas se concentren en la oficina técnica y en administración, mientras que los trabajos realizados directamente en obra son llevados a cabo mayoritariamente por hombres.

Cabe destacar que llegan más CV de hombres que de mujeres y que cuando son trabajos directos en obra (operario/a) no llegan CV de mujeres. Es por ello que se seleccionan más hombres que mujeres ya que el grueso de la plantilla son operarios vinculados a las obras.

Las últimas incorporaciones a la empresa han sido realizadas han sido:

CARGO RESPONSABILIDAD	MUJERES	HOMBRES	%	%
MÁXIMO	0	1	0	100%
DIRECTIVO o DIRECTIVA	1	1	50%	50%
MANDO INTERMEDIO	2	2	50%	50%
TOTAL	3	4	42,9%	57,1%
OTROS CARGOS	MUJERES	HOMBRES	%	%
ADMINISTRACIÓN	4	2	66,60%	33%
TÉCNICO o TÉCNICA	12	13	48%	52%
OPERARIO u OPERARÍA	0	57	0%	100%
TOTAL	19	75	20,2%	79,8%

Los últimos procesos de selección han sido:

PROCESO DE SELECCIÓN	PROCESO 1	PROCESO 2	PROCESO 2
FECHA	dic-21	dic-21	nov-21
PUESTO	OFICINA TÉCNICA	JEFE/A DE OBRA	JEFE/A DE OBRA

CANDIDATURAS RECIBIDAS	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
	14	12	10	15	16	20
CONTRATACION	2	2	1	0	0	1

Habría que analizar la forma en la que se desarrolla el proceso y la definición de los perfiles profesionales y puestos de trabajo que se ofertan, para intentar revertir el porcentaje de hombres/mujeres en función de ocupaciones masculinizadas/feminizadas.

Por ello al analizar el proceso de contratación y selección vemos la necesidad de incluir indicadores de género que permita alcanzar equilibrio en la plantilla tanto en el diseño de las ofertas con el uso del lenguaje inclusivo, con el contenido de las mismas, en los formularios de solicitud y en los canales de difusión que se utilicen. Como con el sistema empleado de selección favoreciendo la contratación de personas subrepresentadas en las ocupaciones feminizadas o masculinizadas.

Se hace imprescindible una intervención en este sentido para poder alcanzar, en futuras contrataciones, un equilibrio entre hombres y mujeres en las actividades que realicemos, superando con ello las limitaciones que se establece desde un sistema basado en la diferenciación ocupacional por razón de género.

La sistemática para el proceso de contratación y selección es la siguiente:

- Las ofertas principalmente se realizan a través de la oficina de empleo o bien mediante empresas de selección de personal. Dichas ofertas son publicadas respetando el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.
- Para la selección de candidatos únicamente se tiene en cuenta criterios formativos/experiencia, habilidades... definidas en el perfil del puesto de trabajo definido.
- Las entrevistas son llevadas a cabo por el personal directivo evitando preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar.
- El personal que realiza la entrevista y la selección del candidato/a tendrá formación en Igualdad.

Incluimos a continuación un modelo de oferta publicado por la empresa, donde podemos contemplar la adaptación del lenguaje a ambos sexos de cara a futuras contratación, así como, la igualdad de oportunidades de acceso para los trabajadores y las trabajadoras.



Servicio Andaluz de Empleo
**CONSEJERÍA DE EMPLEO,
FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO**

Los campos sombreados son a cumplimentar por el SAE
Los campos con asterisco (*) son de obligada cumplimentación

REGISTRO DE ANUNCIOS DE EMPLEO EN EL
ÁREA DE GESTIÓN DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

1	DATOS DEL ANUNCIO		
(*) Nombre del anuncio			
Encargado/encargada Oficial de Replanteo.			
(*) Descripción del anuncio			
Fonsan busca a Oficial de Replanteo, para trabajos propiamente del puesto. Con dependencia del Encargado se encargará de las ayudas de replanteo, en trabajos de obra civil y edificación. Se ofrece puesto estable en una empresa sólida con trabajos centrados en todo el territorio nacional, busca cubrir este puesto en la Zona de Cádiz. (San Fernando, Puerto Real o Cádiz)			
Anuncio para personas con discapacidad: ☐ Preferentemente ☒ Exclusivamente			
(*) Número de puestos 1			
(*) Categoría			
☐ Administración	☒ Construcción	☐ Informática/Telecomunicaciones	
☐ Agricultura/Jardinería/Alimentación	☐ Dependientes/Información	☐ Ingeniería/Calidad/Ciencia	
☐ Almacenes/Reponedores	☐ Derecho/Psicología/Ciencias	☐ Limpieza/Cuidado de personas	
☐ Aprendices/Primer empleo	☐ Directivos	☐ Metal/Mecánica	
☐ Arquitectura/Diseño	☐ Educación/Servicios sociales	☐ Peluquería/Estética	
☐ Comercial/Ventas	☐ Electricidad/Electrónica/Energía	☐ Salud/Deporte	
☐ Comunicación/Cultura/Entretenimiento	☐ Fábricas/Industrias	☐ Vigilancia/Servicios	
☐ Conductores/Transporte	☐ Hostelería/Turismo		
(*) Nivel profesional			
☐ Aprendices	☐ Mandos intermedios	☐ Peones (no cualificados)	
☐ Ayudantes/Auxiliares/Especialistas	☒ Oficiales de primera	☐ Oficiales de segunda	
☐ Directores/Gerentes	☐ Técnicos y sin categoría laboral determinada		
(*) Ubicación del puesto			
(*) País: ESPAÑA		(*) Comunidad autónoma: ANDALUCIA	
(*) Provincia: CADIZ		(*) Localidad:	(*) Código postal:

05.06.04 Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad se desarrollan para lograr un equilibrio entre todas estas facetas de la vida familiar, laboral y personal, y en ese sentido las medidas a establecer no se dirigen sólo a la plantilla que tiene responsabilidades familiares, sino a toda la plantilla con el objetivo de alcanzar beneficios a nivel de organización, personal y familiar.

En Fonsán existe una política abierta de conciliación adaptando la jornada laboral y las condiciones de la misma para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral. Actualmente los horarios son flexibles para el personal que lo requiere (en su mayoría por hijos al cargo). Asimismo, tanto la formación como las reuniones de trabajo se realizan dentro de la jornada laboral adaptándolos a los horarios del personal. Todas estas medidas son accesibles a la totalidad de la plantilla con independencia del género.

En las contrataciones y cambios de la vida personal y familiar del trabajador se detectan y estudian las necesidades conciliatorias. Asimismo, siempre se analizan las solicitudes que lleguen del personal (reducción de jornada, flexibilidad horaria...).

Sin embargo, se detecta que no existe una guía escrita de estas medidas ni se han llevado a cabo campañas de sensibilización.

05.06.05 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa pone de manifiesto que por el momento no se han detectado situaciones de acoso.

Fonsán se encuentra desarrollando un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Este plan ha sido difundido a modo borrador entre la plantilla de cara a conocer su opinión, y se encuentra pendiente de ratificación por parte de la representación legal de las personas trabajadoras. Mediante el presente Plan de igualdad, la comisión negociadora ratifica la idoneidad de dicho protocolo. Se establecerá como medida prioritaria la implantación del mismo a través de una campaña de difusión e información.

Fonsan ha definido dentro del protocolo la sistemática para la comunicación del mismos tanto al personal que actualmente se tiene como plantilla como a las nuevas incorporaciones. Asimismo, dentro de dicho protocolo se establece el procedimiento de comunicación en el caso de que se deba de realizar una denuncia (medio, destinatario, formulario...).

05.06.06 Violencia de género

La violencia de género, como lacra o problema social de primer orden en la actualidad, debe ser abordada desde todos los ámbitos. Siendo recomendable la implementación por parte de las empresas de medidas y mecanismos que ayuden a prevenirlo y combatirlo.

No se han identificado en Fonsán procedimientos o protocolos documentados para el tratamiento y gestión de situaciones de violencia de género que pudieran darse tanto fuera como dentro del ámbito laboral.

05.06.07 Espacios y condiciones de trabajo

Los espacios y el ambiente de trabajo en Fonsán no ponen de manifiesto situaciones de discriminación por razón de género. No se establecen medidas de segregación física u organizativa discriminatorias por razón de género.

Fonsán trabaja por generar un ambiente de trabajo inclusivo e igualitario, realizando un trabajo continuo para el involucramiento de todos los niveles de la empresa. Tratando de promulgar a sus trabajadores y trabajadoras que todas las personas son distintas y que cada una puede aportar valor, para que el valor individual pueda potenciar un ambiente igualitario.

Tanto en obra como en oficina se detecta que los lugares de trabajo son adecuados sin discriminación de sexos (aseos, puesto de trabajo...).

Tal y como se ha comentado anteriormente en el punto 4.4 en Fonsán se prioriza la flexibilidad de horarios tanto para el personal vinculado a obras como para el de oficina.

Respecto a la Seguridad y salud en el trabajo Fonsán asegura que las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. Todo esto es prioritario para la empresa teniendo en cuenta que se desarrollan actividades de riesgo para los hombres y mujeres vinculados a obra. Para ello Fonsán además de tener toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales tiene implantado un sistema de gestión de STT (ISO 45001).

Las empresas deben incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras. A fecha de este diagnóstico Fonsán incluirá en su próxima Evaluación de Riesgos laborales la evaluación de riesgos Psicosociales.

05.07 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, Y VALORACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en Fonsán y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres.

El objetivo se centra en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la empresa con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la empresa.

Al objeto anteriormente descrito, la empresa ha facilitado las políticas, procedimientos y bases de datos necesarias para la elaboración del diagnóstico retributivo de Fonsán, entre los que se encuentran:

- Valoración de puestos de trabajo.
- Convenio Colectivo de aplicación.
- Información relativa a la contratación de los empleados/as (Sexo, fecha de contratación y de fin de contrato, tipo de jornada, puesto, área, convenio, retribuciones, etc.).
- Registro retributivo.
- Plantilla acogida a medidas de conciliación con perspectiva de género.

Valoración de los Puestos de Trabajo.

Art. 3.3. De la Ley 12/ 2007: Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

Según el Índice de dispersión la plantilla de Fonsán está desequilibrada (84,66% hombres y 15,34% mujeres) con una mayoría de hombres. Según los datos analizados se puede determinar que es una empresa masculinizada ya que componen más del 60% de la plantilla.

En concreto, de las 163 personas que trabajan en la empresa, 138 son hombres y 25 mujeres. De las encuestas realizadas a las personas de la plantilla, se puede concluir que la mayoría de mujeres y hombres creen que existen motivos para esta masculinización, especialmente en el sector y el tipo de trabajo que resulta más demandado por hombres.

Por lo tanto, la situación en la que se encuentra Fonsán no se puede relacionar con una acción discriminatoria hacia la mujer, sino por la evolución del sector en el que opera y por el tipo de actividad que desempeña.

En este punto, también entran en juego los estereotipos y los roles de género que tradicionalmente se han asociado a mujeres y a hombres una serie de actividades y trabajos.

De acuerdo a la información facilitada, las retribuciones de las empleadas y empleados de Fonsán se determinan principalmente de acuerdo a los convenios colectivos de aplicación para cada colectivo.

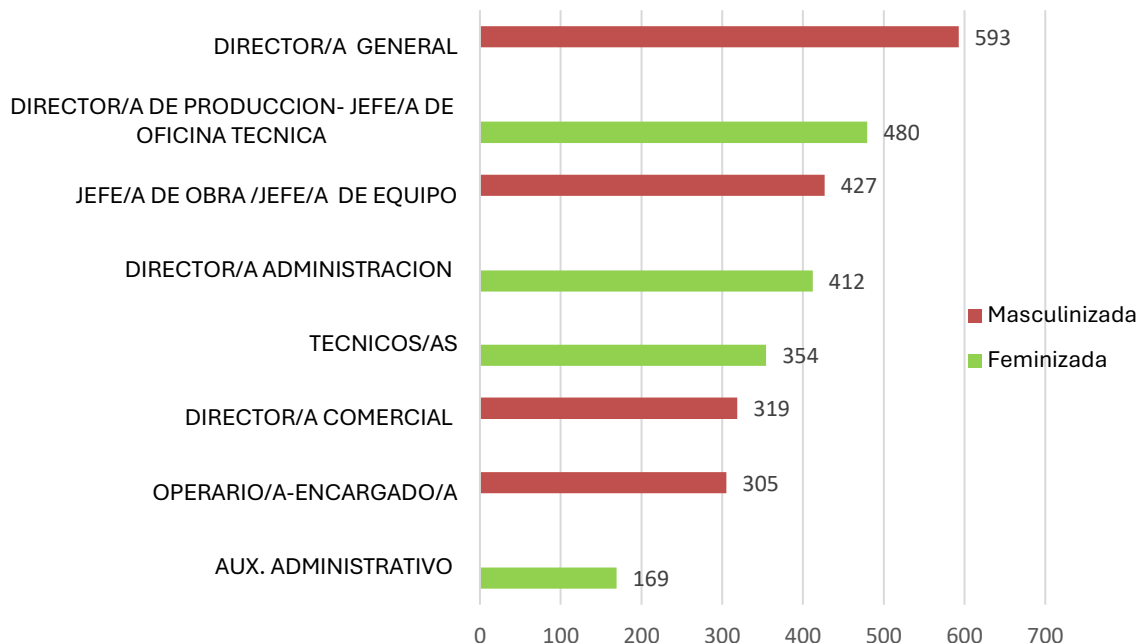
A continuación, se despliega la distribución de hombres y mujeres por puesto de trabajo, categorizándolos en función de si esta masculinizados o feminizados:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
DIRECTOR/A GENERAL	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE OBRA /JEFE/A DE EQUIPO	3	11	Masculinizada
OPERARIO/A-ENCARGADO/A	0	113	Masculinizada
DIRECTOR/A DE PRODUCCION- JEFE/A DE OFICINA TECNICA	2	1	Feminizada
AUX. ADMINISTRATIVO	5	2	Feminizada
DIRECTOR/A ADMINISTRACION	1	0	Feminizada
DIRECTOR/A COMERCIAL	0	1	Masculinizada
TECNICOS/AS	14	9	Feminizada

En base a lo anterior, y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de Fonsán, tras la valoración de puestos realizada, la Institución ha asumido una equivalencia de categorías, dando lugar a los siguientes grupos de asimilación:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	DIRECTOR/A GENERAL(593)
Agrupación 5	JEFE/A DE OBRA /JEFE/A DE EQUIPO(427)
	DIRECTOR/A DE PRODUCCION- JEFE/A DE OFICINA TECNICA (480)
	DIRECTOR/A ADMINISTRACION (412)
Agrupación 4	OPERARIO/A-ENCARGADO/A(305)
	DIRECTOR/A COMERCIAL (319)
	TECNICOS/AS(354)
Agrupación 1	AUX. ADMINISTRATIVO (169)

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Conclusiones del diagnóstico retributivo.

Respecto a salario base:

Convenio	Categoría/Grupo Profesion	Nº personas		%	Salario Diferencia
		Mujeres	Hombres		
CONSTRUCCION MADRID 2021	006 ARQUIT TECNICO	1,00	1,00	50,00%	-51,74%
CONSTRUCCION SEVILLA 2021	001 OFICIAL 1ª ADMVO	4,00	1,00	80,00%	-26,65%

- En el convenio de Madrid en la categoría Arq. Técnico la diferencia se debe a que la mujer es jefa de grupo, por lo que tiene un sueldo pactado mucho mayor que el hombre que es jefe de obra. Actualmente la oficina de Madrid esta cerrad por lo que esta diferencia ya no existe.
- En el convenio de Sevilla en la categoría de oficial 1º administrativo: la mayor diferencia es por el salario de una mujer que esta como directora de administración, por ello su mayor salario. Para 2022 ya está cambiada la categoría para que no salgan esas diferencias

A nivel de gratificaciones:

Convenio	Categoría/Grupo Profesion	Nº personas		%	Diferencia
		Mujeres	Hombres		
CONSTRUCCION SEVILLA 2021	009 ARQ TECNIC	7,00	7,00	50,00%	-57,21%

- En el convenio de Sevilla en la categoría de Arq. Técnico: el salario más alto por gratificación es de una mujer que tiene el puesto Jefa de producción/oficina (ver en la valoración de puesto que está justificado) es por ello que a nivel de gratificación es mayor en mujeres que en hombres (aunque en el salario el porcentaje es mayor en los hombres ya que hay trabajadoras que finalizaron el año 2021 sin estar el año completo (enero 2021 y marzo 2021))

Pagas extras

- En el convenio de Cádiz en la categoría nivel VI: la diferencia se genera, ya que comienzan a trabajar con nosotros en septiembre del 2021 (tanto el hombre como una mujer), la compañera con quien se compara está en FONSAN desde el 2019, por lo tanto están comparando el año completo de trabajo con unos 3 meses y medio de trabajo
- En el convenio de Sevilla en la categoría de licenciado: la diferencia se debe porque la mujer comenzó en octubre del año 2021 y el hombre en noviembre del año 2021

Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

Haciendo una comparativa salarial dentro de las agrupaciones laborales (agrupaciones de puestos o categorías resultantes de la valoración de puestos de trabajo) se detecta que la única medida a llevar a cabo es cambiar la categoría de la responsable de producción ya que por su nivel de responsabilidad se produce brecha por gratificación

Según los datos podemos concluir que para el resto de casos no hay discriminación de género en las políticas retributivas, y que se cumple la máxima de coherencia retributiva para la que, puestos de trabajo de igual valor, independientemente de la composición por género de los mimos.

Respecto a otros factores que pudieran influir o ser fuente de desequilibrios retributivos:

- Selección: No se observan criterios discriminatorios.
- Conciliación y corresponsabilidad: Las medidas de conciliación se llevan a cabo siendo un área de mejora la protocolización e información de las mismas.
- Promoción: No se pueden derivar conclusiones de discriminación por razón de género, ni directas ni indirectas, en los procesos de promoción del personal.
- Formación: No se puede evidenciar sesgos de género, y por tanto la formación no se presenta como un factor o fuente de desequilibrio de la cualificación del personal por razón de género, que pueda tener consecuencias retributivas. No se dispone de protocolo o procedimiento documentado de formación que permita establecer y consolidar criterios de gestión de la formación sin

discriminación de género.

La organización es consciente del alto nivel de MASCULINIZACIÓN del sector en el que opera, estando su plantilla formada mayoritariamente por hombres. Por ello hay que trabajar para no favorecer el sesgo de género en la ocupación de determinados puestos de trabajo.

En los cuestionarios realizados a la plantilla, todas las áreas tienen una puntuación alta, aunque por poner identificar algún área de mejora se podría trabajar por mejorar la percepción del personal sobre las medidas de conciliación familiar.

Fonsán está comprometida a seguir generando una justa igualdad de oportunidades a todos sus trabajadores, así como una retribución salarial siempre acorde a la actividad y puesto laboral asignado y convenio colectivo de aplicación, independientemente del género de sus trabajadores.

Vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva.

La presente auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que la de su Plan de igualdad, siendo actualizada periódicamente conforme a la actualización dicho Plan.

05.08 OPINIONES DE LA PLANTILLA

El personal que conforma Fonsán será el principal destinatario de los beneficios de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad entre hombres y mujeres. Es necesario, por tanto, conocer su grado de aceptación, así como recoger sus sugerencias y propuestas.

Por ello, la plantilla tiene un papel activo en el diagnóstico de igualdad y ha recogido sus valoraciones y opiniones. La recogida de información la hemos realizado a través de un cuestionario anónimo a toda la plantilla.

Se ha solicitado a los participantes que puntuaron diferentes aspectos entre 1 y 4 puntos, siendo 1 la puntuación más negativa y 4 la más positiva.

Según las respuestas analizadas de los cuestionarios podemos concluir que:

Sobre la situación de Fonsán respecto a la igualdad:

Se han establecido las siguientes preguntas para valor de 1 a 4 siendo 1 la puntuación más negativa y 4 la más positiva. El resultado es muy bueno ya que la percepción de la plantilla es que hay por parte de la empresa y la dirección un compromiso con la igualdad.

- En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Media 3,9
- La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad. Media 3,9
- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con

la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad. 3,9

- ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa?: 54% SI. PARA DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS

La gestión del personal en la empresa: selección, formación, promoción y retribución

Sobre la gestión del personal ven que no hay diferenciación entre mujeres y hombres al ir respondiendo a las diferentes preguntas sobre esta área. El resultado es muy bueno también en la percepción de los trabajadores

Se han establecido las siguientes preguntas para valor de 1 a 4 siendo 1 la puntuación más negativa y 4 la más positiva.

- La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres: media 3,9
- La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo: media 3,9
- A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres: media 3,9
- El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre: media 3,8
- La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres: media 3,9
- ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?: 100% NO
- ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?: 97% si

Comunicación e implantación del plan de igualdad

Porque es necesario tenerlo y recoger por escrito lo que ya en Fonsan está implantado desde hace tiempo
Por la igualdad entre género
Es fundamental para el buen funcionamiento de los equipos de trabajo
Es necesario para luchar contra la desigualdad laboral.
Creemos que es necesario dejar reflejado lo que hacemos de forma continua ya que en el mundo actual se debe implantar y promover.
Es lo justo.
La igualdad debe implementarse en todos los ámbitos.
Es necesario
Para autocontrolarnos y evitar tics del pasado
Para fomentar que se mantenga la igualdad de género
Lo derecho es igual para todos
Para ser justos sin importar el sexo
Todos tenemos los mismos derechos
Porque como su palabra dice igualdad para todos
Por discriminación a las mujeres
Por discriminación a las mujeres
Porque tenemos los mismos derechos
Porque todos somos iguales, hombres y mujeres, aunque yo no conozco a ninguna mujer que trabaje en mi empresa, creo que las únicas mujeres que hay en la empresa trabajan en oficinas, por eso las preguntas las he respondido con NS/NC, porque no tenemos compañeras de trabajo
Para que exista igualdad
Porque tienen el mismo derecho las mujeres que el hombre
Por qué deben de tener el mismo derecho
Todos tenemos el mismo derecho
Porque es importante para todos
Porque todos tenemos el mismo derecho
Todos somos iguales
Porque tiene en cuenta a todos los sectores
Para reafirmar el ambiente que ya existe.
Porque tenemos el mismo derecho hombre y mujer
Es importante que los trabajadores posean la misma igualdad independientemente de su sexo.
Todos tenemos el mismo derecho mujer o hombre
Creo que la cultura de igualdad está bien trabajada en la empresa, pero es fundamental la existencia de un plan de igualdad para concienciar a todo el personal existente, así como de las futuras incorporaciones, de la existencia de medidas que garantizan la igualdad de oportunidad.
Además de legalmente exigible es necesario
Somos iguales
Es necesario para mejorar en equidad e igualdad de oportunidades
Porque me parece que cumple con la ley

Porque somos compañeros haciendo la misma labor trabajar
Porque en lo personal como en el trabajo debe haber igualdad entre hombres y mujeres
Porque tienen el mismo derecho hombre o mujer
Porque tiene que haber igualdad entre hombres y mujeres
Para formar parte de una concepción global de iguales derechos y deberes entre hombres y mujeres que a veces se pierde.
Por qué todos somos iguales
Tiene lo mismo derechos
Lo veo justo

- ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?:

si	90,36%
no	0,00%
ns/nc	9,64%

- ¿Por qué?
- La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

si	69,88%
no	6,02%
ns/nc	24,10%

05.09 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO PREVIO

Tras el análisis realizado a partir de la información recopilada, se puede concluir que:

- ✓ Atendiendo a los indicadores de género podemos comprobar que es una plantilla desequilibrada con mayoría de hombres. Esto es debido principalmente a que la mayoría de los hombres son operarios por el trabajo a desarrollar, estando las mujeres concentradas en la parte administrativa y oficina técnica de la empresa. Se detecta que la figura de jefe/a de EQUIPO está actualmente llevada a cabo por hombres cuando podría desempeñarse por una mujer
- ✓ En general se puede afirmar que la representación femenina se concentra en puestos de trabajo de oficina, siendo estas mujeres de alta cualificación y con contrato indefinido.

- ✓ Selección: se detecta que ha habido una mayor selección de hombres por la necesidad para obras. Además, los puestos de operarios tienen mayor rotación mientras que los puestos de oficina (vinculadas a mujeres) son más estables en el tiempo y se afianzan. Sería conveniente la formación en igualdad de la persona que realiza los procesos de selección.
- ✓ Promoción: La promoción en la organización no parece evidenciar un sesgo de género sino más bien la realidad de la representación de hombres y mujeres en la empresa.
- ✓ Formación: Se detecta la necesidad de formar e informar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, Desequilibrio en la formación impartida en la empresa. Se tiende a formar más a los operarios de obra sobre todo en los temas de PRL. El plan de formación no se diseña con perspectiva de género y tampoco se analizan los resultados de la formación llevada a cabo disgregado por sexo.
- ✓ Información: Se detecta la necesidad de informar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, acoso sexual y por razón de sexo, y violencia de género.
- ✓ Acoso sexual o por razón de sexo: A fecha del presente diagnóstico de igualdad de oportunidades se está trabajando en la definición y aprobación de un protocolo de acoso que debe ser consensuado con la representación legal de las personas trabajadoras, y difundido entre el personal. Se detecta la necesidad de realizar formación en acoso a la comisión instructora y de asegurar que el personal es conocedor del protocolo en el tiempo.
- ✓ Conciliación y corresponsabilidad: Aunque en Fonsán la conciliación se lleva a cabo a todos los niveles facilitando al personal la flexibilidad de horarios, jornadas... no está protocolizada esta sistemática y no se ha comunicado a la plantilla oficialmente.
- ✓ Clasificación profesional: actualmente las categorías definidas están adaptadas a los funciones y responsabilidades de cada puesto excepto para la jefa de producción como se ha visto en la auditoria retributiva. En las contrataciones se tiene en cuenta para asignación de la misma.
- ✓ Retribución:
 - en el convenio de Madrid en la categoría Arq. Técnico la diferencia se debe a que la mujer es jefa de grupo, por lo que tiene un sueldo pactado mucho

mayor que el hombre que es jefe de obra. Actualmente la oficina de Madrid esta cerrad por lo que esta diferencia ya no existe.

- en el convenio de Sevilla en la categoría de oficial 1º administrativo: la mayor diferencia es por el salario de una mujer que esta como directora de administración, por ello su mayor salario. Para 2022 ya está cambiada la categoría para que no salgan esas diferencias. Es por ello que ya se ha solucionado este tema.
- en el convenio de Sevilla en la categoría de Arq. Técnico: el salario más alto por gratificación es de una mujer que tiene el puesto Jefa de producción/oficina (ver en la valoración de puesto que está justificado) es por ello que a nivel de gratificación es mayor en mujeres que en hombres (aunque en el salario el porcentaje es mayor en los hombres ya que hay trabajadoras que finalizaron el año 2021 sin estar el año completo (enero 2021 y marzo 2021). Se va a cambiar la categoría de esta mujer parar que no se produzca esta brecha.
- Para asegurar que no se produce en el tiempo brecha salarial habría que planificar análisis del registro retributivo.

✓ Comunicación: aunque se tiende cada vez más a tener un lenguaje inclusivo existe documentación interna y comunicaciones internas en los que aún no se tiene en cuenta.

✓ Condiciones de trabajo y PRL: Actualmente las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. Asimismo, el puesto de trabajo y las instalaciones tanto de obra como de oficina están adaptadas para cubrir las necesidades de cada sexo (vestuarios, aseos...). No se realiza un análisis de accidentes con perspectiva de género. En la última evaluación de riesgos no se han incluido los riesgos psicosociales. Hay que asegurar que la ropa de trabajo se adapta a la estructura y condiciones físicas de hombre/mujeres incluyendo embarazadas.

✓ Violencia de género: se detecta la necesidad de difundir la cobertura legal, papel de los sindicatos, actuaciones de la empresa... (guía)

✓ -Difusión del plan de igualdad a la plantilla y nuevas incorporaciones

✓ En los cuestionarios realizados a la plantilla, todas las áreas tienen una puntuación muy buena.

En base a las conclusiones obtenidas se proponen a continuación las áreas de trabajo o mejora consensuadas en la comisión negociadora del plan de igualdad de Fonsán de cara a desarrollar la igualdad de oportunidades en la empresa:

ÁREA	ACTUACIONES
Integración de la igualdad	-Indicadores que permitan conocer el grado de cultura de igualdad en la empresa en el tiempo.
Infrarepresentabilidad femenina	-Buscar la paridad en los puestos de producción de obra en los que es más probable la representación femenina (jefes/as de obra-jefes/as de equipo). Acuerdos con institutos y centros de formación del puesto de operario/a para captación del sexo menos representado (mujeres)
Selección y contratación	-Elaboración de propuestas para favorecer la contratación de personas del sexo infrarepresentado -Usar un lenguaje no sexista en todas las ofertas de vacantes que se publiquen de empleo -Buscar la paridad y equilibrio en la plantilla de nuevos centros de trabajo que se apertura
Clasificación Profesional	-Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas. (adaptar puesto de la jefa de producción).
Formación	-Formar en materia de igualdad de oportunidades al personal seleccionador que interviene en los procesos de selección -Formar en materia específica de igualdad de oportunidades a la plantilla -Formación específica en materia de igualdad de oportunidades al personal de nueva contratación -Formar a la comisión instructora sobre acoso sexual y por razón de sexo -Diseñar un plan de formación continua con perspectiva de género -Información y difusión del plan de formación -Analizar el resultado de la formación llevada a cabo disgregado por sexo. -Incidir en las ofertas de formación al sexo menos representado -Creación de guía de información y formación sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Fonsán para difundir al personal de nueva contratación.
Promoción profesional	-Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado (mujeres) en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.

	-Establecer el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de oficina y de obra (jefas(/es de obra/jefas/es de equipo)
Conciliación de la vida familiar y profesional	-Detección de las necesidades conciliatorias de la plantilla -Análisis de las solicitudes de reducción de jornada por cuidado de personas a cargo -Flexibilidad horaria para plantilla con menores a su cargo en edad escolar de primaria -Celebración de reuniones de trabajo y formación dentro de la jornada laboral -Garantizar que todas las medidas de corresponsabilidad y conciliación sean accesibles a toda la plantilla -Realizar Guía con las medidas legales y propias de FONSAN para conciliación. -Campaña de sensibilización a la plantilla de conciliación y corresponsabilidad.
Seguridad y salud laboral y condiciones de trabajo	- Asegurar que la ropa de trabajo se adapta a la estructura y condiciones físicas de los hombres y de las mujeres teniendo en cuenta también la adaptabilidad en caso de mujeres embarazadas -Análisis de los accidentes accidentes/incidentes y enfermedades desde una perspectiva de género. -Evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género (incluyendo la evaluación de riesgos psicosociales)
Retribución salarial	-Analizar la política retributiva desde una perspectiva de género anualmente. (análisis del registro retributivo). -Actuaciones para el establecimiento de una política retributiva equilibrada e igualitaria en caso de desigualdades
Prevención de Acoso sexual o por razón de sexo	-Difundir la implantación del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral a la plantilla y a las nuevas incorporaciones.
Comunicación y Cultura empresarial	-Elaborar un manual de uso de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas -Revisar la comunicación interna para un lenguaje inclusivo -Revisar la documentación interna para asegurar un lenguaje inclusivo -Comunicación del proceso de elaboración del plan de igualdad -Difusión del plan de igualdad a la plantilla y nuevas incorporaciones

Violencia de genero	Establecer una guía en la que se marque las pautas a tener en cuenta en la violencia de género: cobertura legal, papel de los sindicatos, actuaciones por parte de la empresa...) y difundirla.
----------------------------	---

06. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Fonsán concibe el Plan de Igualdad como un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y hombres, así como un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, e impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

Los objetivos generales de este plan son:

Promover la aplicación y defensa del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso, promoción y desarrollo profesional a todos los niveles.

Garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, así como la asunción de obligaciones familiares, estado civil y condiciones laborales.

Prevenir el acoso sexual y de razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.

Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas.

Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras, mediante medidas concretas que posibiliten compatibilizar dichos aspectos.

Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y trabajadoras y trabajadores.

Trabajar por revertir la infrarrepresentación femenina en los niveles o áreas donde se presente.

07. MEDIDAS ACORDADAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN FONSAN

07.01 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Tal y como se detectó en el diagnóstico por el tipo de actividad que desarrolla la empresa existe una infrarrepresentación femenina en el puesto de operario/a de obra. Se plantea la siguiente medida para intentar mejorar este aspecto:

Medida 1: Establecer acuerdos con institutos y centros de formación del puesto de operario/a para captación del sexo menos representado (mujeres)	
Objetivo que persigue	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el puesto de producción (operarios/as)
Descripción detallada de la medida	Búsqueda de centros adecuados especializados por centros de trabajo de la empresa Establecer acuerdos/convenios de colaboración con dichos centros
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 a mayo 2027.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo del personal de RRHH
Personal destinatario	Personas candidatas
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores	- Nº de convenios o colaboraciones con centros especializados - Cambios realizados en la distribución de la plantilla, desagregado por sexo y por puesto de trabajo
Prioridad	Media

07.02 CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

En Fonsán existen puestos/ocupaciones con infrarrepresentación del género femenino, ya que trabajamos en un sector mayoritariamente masculinizado. Se presenta así una categorización de los puestos de trabajo por género que hay que trabajar para revertir.

Medida 2: Elaborar un documento que defina la sistemática de selección de personal con perspectiva de género.	
Objetivo que persigue	Establecer y consolidar sistemáticas que permitan desarrollar procesos de selección sin discriminación de género para asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa
Descripción detallada	Creación de un protocolo que incluya:

de la medida	- los criterios a seguir para evitar cualquier discriminación en el proceso de preselección, selección y contratación, - las fases que lo componen y - responsables y participantes en dicho proceso (incluyendo empresas especializadas en selección de personal si se requiere). - modelos de ofertas desde la perspectiva de género y con lenguaje inclusivo
Periodo de ejecución	Desde mayo 2024 a mayo 2025.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo del personal de RRHH
Personal destinatario	Personas candidatas a puestos vacantes.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores	• Elaboración y puesta en marcha del nuevo protocolo. • Nº de proceso de selección llevados a cabo • Número y porcentaje desagregado por sexo de las candidaturas presentadas • Número y porcentaje desagregado por sexo de personas que participan en los procesos de selección • Número y porcentaje desagregado por sexo de personas efectivamente incorporadas.
Prioridad	Alta

07.03 PROMOCIÓN

Establecer criterios claros, objetivos, y transparentes para la promoción del personal es un aspecto relevante para eliminar posibles situaciones de discriminación o sesgo de género.

Medida 3: Elaborar un documento que defina los criterios de promoción	
Objetivo que persigue	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad
Descripción detallada	Creación de un protocolo o procedimiento que defina las directrices y criterios a seguir para el proceso de promoción del personal (para jefes/as de obra y jefes/as de equipo) y que incluya: - los criterios claros (formación, experiencia...) a seguir para evitar cualquier discriminación en el proceso de promoción. - las pautas a seguir - responsables de la toma de decisiones y participantes en dicho proceso
Periodo de ejecución	Desde mayo 2025 a mayo de 2027.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo del personal de RRHH
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal	Área de Recursos Humanos.

responsable	
Indicadores	• Elaboración y puesta en marcha del nuevo protocolo. • Número de procesos de promoción llevados a cabo • Número y porcentaje desagregado por sexo de candidaturas presentadas. • Número y porcentaje desagregado por sexo de personas que participan en los procesos de promoción. • Número y porcentaje desagregado por sexo de personas que promocionan.
Prioridad	Media

07.04 FORMACIÓN

La formación en el marco de la empresa, formación continua, se considera una práctica fundamental en la gestión de los recursos humanos, además de un derecho que tienen todas las personas trabajadoras. La formación permite adquirir a los trabajadores y las trabajadoras nuevas competencias y conocimientos y adaptarse o reciclarse a los cambios tecnológicos, organizativos o de otra índole. También es un mecanismo clave que permite el desarrollo de la carrera profesional y la promoción profesional del personal de una empresa.

Además, desde Fonsán asumimos el compromiso de elaborar y desarrollar planes de formación, según se establece en la normativa vigente, que permita alcanzar el objetivo general de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos, así como integrar la perspectiva de género en su cultura organizativa.

Medida 4: Formar en materia de igualdad entre hombres y mujeres	
Objetivo que se persigue	Formar a la plantilla en igualdad
Descripción detallada	Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y acoso: - Formar al personal de dirección en igualdad de oportunidades. - Formación en igualdad de oportunidades al personal responsable del departamento de RRHH. - Formación a todo el personal en materia de igualdad de oportunidades. - Formar en acoso sexual y por razón de sexo a la comisión instructora.
Periodo de ejecución	Desde mayo de 2023 hasta mayo 2027.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo del personal de RRHH. Recursos económicos derivados de la contratación de formación

	externa.
Personal destinatario	Toda la Plantilla y específicamente el área de recursos humanos/comisión.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores	- Datos, desagregados por sexo sobre necesidades formativas - Nº y % de asistentes, desagregados por sexo, por contenido formativo. - Número total de horas de formación y participantes, desagregados por sexo.
Prioridad	Alta

Medida 5: Evaluar la eficacia de la formación con perspectiva de genero	
Objetivo que se persigue	Asegurar la formación eficaz con perspectiva de genero.
Descripción detallada	Diseñar un plan de formación continua con perspectiva de género incidiendo en las ofertas de formación al sexo menos representado Analizar el resultado de la formación llevada a cabo disgregado por sexo.
Periodo de ejecución	Desde mayo de 2023 hasta mayo 2027.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo del personal de RRHH. Recursos económicos derivados de la contratación de formación externa.
Personal destinatario	Toda la Plantilla y específicamente el área de recursos humanos.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores	- Datos, desagregados por sexo sobre necesidades formativas . - Nº y % de asistentes, desagregados por sexo, por contenido formativo. % eficacia de las acciones desagregados por sexo.
Prioridad	Media

07.05 COMUNICACIÓN

Medida 6: Elaborar un documento que garantice el conocimiento de las medidas de igualdad a la totalidad de la plantilla	
Objetivo	Hacer partícipe al personal del compromiso adoptado con la igualdad de oportunidades.
Descripción	Creación de guía de información sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de FONSAN para su distribución entre el personal, y entre los nuevos profesionales que se vayan

	incorporando a nuestra plantilla.
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 hasta mayo de 2023.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo del personal de RRHH.
Personal destinatario	Toda la plantilla y personal de nueva contratación.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• Verificar la elaboración y difusión de la guía de información sobre el plan de igualdad.
Prioridad	Media

Medida 7: Actualizar la comunicación y publicaciones de la empresa y corregir imágenes y comunicaciones visuales con estereotipos de género	
Objetivo que se persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada	a) Elaborar y difundir un procedimiento, protocolo o guía para la consolidación del uso de lenguaje no sexista en los medios de comunicación de la empresa y documentación interna. b) Revisar y confirmar la existencia de lenguaje inclusivo e imágenes sin sesgo de género en escritos, comunicaciones, procedimientos, WEB, etc. Actualizándolo en caso necesario. c) Revisar folletos, web, cartelería para comprobar que no contiene estereotipos de género y corregir en caso necesario.
Periodo de ejecución	Desde mayo de 2024 hasta mayo 2025
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo del personal de administración y comercial.
Personal destinatario	Todas las partes interesadas.
Personal responsable	Área de administración.
Indicadores	• Nº de publicaciones revisadas y actualizadas • Nº de cambios llevados a cabo . • Elementos de comunicación visual revisados y cambios llevados a cabo. • Aprobación del protocolo, procedimiento o guía.
Prioridad	Media

07.06 ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO

Con el objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, y en el marco establecido por la normativa nacional y comunitaria al efecto, se reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en los trabajos, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Medida 8: Refrescar anualmente el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Objetivo que se persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
Descripción detallada	Campaña anual de información y sensibilización sobre acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, dando a conocer las medidas que se establecen en el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Periodo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo del departamento de RRHH.
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores	• Realización de la campaña de difusión anual. • Número y tipo de actuaciones de información. • Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo
Prioridad	Media

07.07 VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género, como lacra o problema social de primer orden en la actualidad, debe ser abordada desde todos los ámbitos. Siendo recomendable la implementación por parte de las empresas de medidas y mecanismos que ayuden a prevenirlo y combatirlo.

Medida 9: Elaborar un documento que recopile las medidas ante una situación de violencia de género dentro o fuera del ámbito laboral

Objetivo que se persigue	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
Descripción detallada	Establecer una guía en la que se marque las pautas a tener en cuenta en la violencia de género (cobertura legal, papel de los sindicatos, actuaciones por parte de la empresa...) y difundirla a la plantilla
Periodo de ejecución	Desde mayo de 2025 hasta mayo de 2026.

Recursos necesarios	Tiempo de trabajo del personal de RRHH.
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores	• Verificar la Elaboración y difusión de la guía de actuación ante situaciones de violencia de género prevista.
Prioridad	Media

07.08 SEGURIDAD Y SALUD

Como empresa de construcción la adecuada seguridad y salud en el trabajo es un pilar fundamental en Fonsán. Además de continuar con la certificación ISO45001 que asegura una adecuada gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el cumplimiento legal de todos los aspectos vinculados y la mejora continua en esta área, se establecen las siguientes medidas:

Medida 10: Revisar el plan de PRL y su seguimiento según perspectiva de género	
Objetivo que se persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
Descripción detallada	Análisis de los accidentes accidentes/incidentes y enfermedades desde una perspectiva de género. Revisar el plan de PRL y la evaluación de riesgos con perspectiva de género. Evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género (incluyendo la evaluación de riesgos psicosociales).
Periodo de ejecución	Desde mayo de 2023 hasta mayo de 2027.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo del responsable de SST. Recursos económicos para la revisión del PRL por parte del SPA
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Responsable de SST
Indicadores	• Verificar que el Plan de PRL y la evaluación de riesgos se ha incorporado la perspectiva de género y los los riesgos psicosociales. • Índice de siniestralidad (accidentes/incidentes) desagregado por sexo.
Prioridad	Media
Medida 11: Asegurar ropa de trabajo adaptada con perspectiva de género	

Objetivo que se persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
Descripción detallada	Asegurar que la ropa de trabajo se adapta a la estructura y condiciones físicas de los hombres y de las mujeres teniendo en cuenta también la adaptabilidad en caso de mujeres embarazadas
Periodo de ejecución	Desde mayo de 2023 hasta mayo de 2027.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo del responsable de SST. Recursos económicos para la adquisición de ropa adaptada según necesidades y ergonomía.
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores	• Verificar que la ropa de trabajo se adapta a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
Prioridad	Media

07.09 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Actualmente las categorías definidas están adaptadas a los funciones y responsabilidades de cada puesto excepto para la jefa de producción como se ha visto en la auditoria retributiva por lo que se toma la siguiente medida:

Medida 12: Realizar cambio de categoría (arquitecto técnico) de la jefa de producción para adecuarla a las tareas que realiza	
Objetivo que se persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional
Descripción detallada	Llevar a cabo el cambio de categoría de la jefa de producción de Arq. Técnico o directora para adecuar el puesto a las tareas llevadas a cabo y la retribución salarial.
Periodo de ejecución	Desde mayo de 2023 hasta mayo 2024.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo del responsable de RRHH. Gestoría.
Personal destinatario	Jefa de producción.
Personal responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores	• Verificar que se ha llevado a cabo el cambio. • Comprobar la actualización de la valoración de los puestos y perfiles.
Prioridad	Alta

07.10 CONCILIACIÓN

En Fonsán existe una política abierta de conciliación adaptando la jornada laboral y las condiciones de la misma para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, Actualmente los horarios son flexibles para el personal que lo requiere (en su mayoría por hijos al cargo). Asimismo, tanto la formación como las reuniones de trabajo se realizan dentro de la jornada laboral adaptándolos a los horarios del personal. Todas estas medidas son accesibles a la totalidad de la plantilla con independencia del género. La medida a tomar por tanto está en caminata a la difusión de dichas medidas:

Medida 13: Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad a la plantilla mediante la creación de una guía	
Objetivo que se persigue	Ordenar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada	Creación de guía de información con las medidas legales y propias de Fonsán para conciliación. Campana de sensibilización a la plantilla de conciliación y corresponsabilidad con la difusión de dicha guía.
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 hasta mayo de 2024.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo del responsable de RRHH para la preparación de la Guía
Personal destinatario	Toda la plantilla y personal de nueva contratación.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores	- Verificación de la Realización y difusión de la Guía entre todo el personal. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.
Prioridad	Media

07.11 RETRIBUCIÓN SALARIAL

Para asegurar la no existencia de brecha salarial en el tiempo se propone la siguiente medida:

Medida 14: Realizar estudio de valoración de puestos periódicamente	
Objetivo que se persigue	Asegurar que no existe brecha salarial en la empresa y que se garantizan el principio de igual retribución por trabajos.
Descripción detallada	Análisis anual del registro retributivo para la detección de brecha salarial y tomar medidas en caso necesario junto con la valoración de los puestos de trabajo que servirá de base para la fijación de la política

	retributiva.
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 hasta mayo de 2027.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo del responsable de RRHH.
Personal destinatario	Toda la plantilla y personal de nueva contratación.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores	• Analisis anual del registro retributive: salario base y complmentos. • Verificar que se hja llevadio a cabo la valoracion de puestos.
Prioridad	Alta

08. CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se presenta un cuadro resumen del calendario establecido para el desarrollo de las medidas acordadas en el presente plan de igualdad de oportunidades. Se establece en dicho cronograma el calendario para:

- **La implantación de las medidas:** periodo de ejecución de las acciones propuestas
- **Seguimiento del grado de ejecución de dichas medidas en el periodo definido.** Se realizará mínimo anualmente en los seguimientos del plan de igualdad llevados cabo por la comisión
- **Evaluación de las medidas:** en base a los indicadores definidos se evalúa el cumplimiento del objetivo perseguido por dicha medida. Se realizará mínimo anualmente en los seguimientos del plan de igualdad llevados cabo por la comisión.

N.º	Medida	Año 1			Año 2			Año 3			Año 4		
		(hasta mayo 24)			(hasta mayo 25)			(hasta mayo 26)			(hasta mayo 27)		
1	Establecer acuerdos con institutos y centros de formación del puesto de operario/a para captación del sexo menos representado (mujeres)												
2	Redactar un documento que defina la sistemática de selección de personal con perspectiva de género												
3	Elaborar un documento que defina las criterios de promoción												
4	Formar en materia de igualdad entre hombres y mujeres												
5	Evaluar la eficacia de la formación con perspectiva de género												
6	Elaborar un documento que garantice el conocimiento de las medidas de igualdad a la totalidad de la plantilla												
7	Actualizar la comunicación y publicaciones de la empresa y corregir imágenes y comunicaciones visuales con estereotipo de género.												
8	Refrescar anualmente el protocolo de prevención ya actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral												
9	Elaborar un documento que recopile las medidas ante una situación de violencia de género dentro o fuera del ámbito laboral y difundirla.												
10	Revisar el plan de PRL y su seguimiento según perspectiva de género												
11	Asegurar ropa de trabajo adaptada con perspectiva de género												
12	Realizar cambio de categoría (Arq. Técnico) de la jefa de producción para adecuarla a las tareas que realiza.												
13	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad a las plantilla mediante la creación de una guía												
14	Realizar estudio de valoración de puestos periódicamente												
	IMPLANTACION DE LA MEDIDA												
	SEGUIMIENTO EJECUCION DE LA MEDIDA												
	EVALUACION DE LA MEDIDA												

09. SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento se realizará en el seno de la comisión de seguimiento del plan, con la misma composición que la comisión negociadora del presente plan:

En representación de la empresa por:

- **Elvira Iglesias Roldan.** Responsable de Administración
- **Almudena Muñoz Benítez:** Administración

En representación de los sindicatos mayoritarios por:

- **María Amparo Daza Vega.** CCOO
- **Ana González López.** UGT

Para ello se convocará reunión de seguimiento anual, según reglamento de funcionamiento de la comisión, a partir de la cual se generará un **Acta de informe de seguimiento**

Para asegurar un seguimiento adecuado del Plan de igualdad se procederá:

1. Para cada medida:

- Supervisar la implementación de cada medida
- Revisar los indicadores definidos para asegurar que son adecuados
- Grado de ejecución de cada medida: nivel de ejecución y motivo en caso de pendiente o en proceso fuera de plazo
- Adecuación de los recursos definidos para las medidas, dificultadas encontradas para su implantación y soluciones (si es el caso)
- Impacto de la medida: reducción de desigualdades, mejoras producidas
- Propuestas futuras

Este seguimiento se plasmará en una **ficha de seguimiento de medida**.

La información obtenida servirá de base para realizar el acta de seguimiento del plan de igualdad.

2. Revisión del plan:

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión del plan con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se realizará mínimo anualmente y cuando concurren las circunstancias que se especifican en el **capítulo 10. Modificaciones del plan**.

El resultado del seguimiento del plan de igualdad será el **Acta de informe de seguimiento** de la comisión de seguimiento deberá recoger información sobre:

- a.- El grado de ejecución de las medidas.
- b. - Acciones que se están ejecutando o retrasando, áreas en las que es necesario actuar, obstáculos encontrados, cambios que se están produciendo o se prevén...
- b.- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- c.- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- d.- La identificación y planificación de posibles acciones futuras.
- e.- Modificaciones en el plan (si procede) y motivo. Necesidad de actualizar el diagnóstoco.

Tres meses antes de la finalización del plazo de vigencia del plan se deberá realizar una **evaluación final** del Plan de Igualdad que deberá recoger:

- a.- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- b.- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- c.- El grado de consecución de los resultados esperados.
- d.- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- e.- El grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.
- f.- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- g.- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- h.- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que podrán incorporarse al plan de igualdad del siguiente periodo.

Medios.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material de trabajo preciso para ellas.
- Aportar la información necesaria para valorar el desarrollo de cada una de las medidas.

10. MODIFICACIONES Y REVISIONES DEL PLAN

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren en las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre que se detallan a continuación:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el plan.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas en las **reuniones ordinarias o extraordinarias convocadas por la Comisión de Seguimiento** en los supuestos de modificación o interpretación previstas anteriormente y que tengan con finalidad cumplir los objetivos acordados en el plan de igualdad.

Tal y como se ha comentado en el apartado anterior del resultado de la reunión se levanta un Acta **de informe de seguimiento** de la comisión de seguimiento que deberá recoger información sobre:

- a.- El grado de ejecución de las medidas.
- b. - Acciones que se están ejecutando o retrasando, áreas en las que es necesario actuar, obstáculos encontrados, cambios que se están produciendo o se prevén...
- b.- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- c.- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- d.- La identificación y planificación de posibles acciones futuras.
- e.- Modificaciones en el plan (si procede) y motivo. Necesidad de actualizar el diagnóstico.**

Además, se dejará constancia de los cambios realizados a través del control de cambios del propio documento, y deberá guardarse copia de las versiones obsoletas de este documento de cara a mantener la trazabilidad de los cambios.

11. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance un acuerdo en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

12. CONCLUSIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

Como reflexión general del presente plan de igualdad de oportunidades podemos poner de manifiesto que, aunque no se ha detectado en Fonsán situaciones de discriminación motivadas o surgidas de las políticas de empresa, existen importantes áreas de mejora a desarrollar para romper ciertas inercias y realidades tanto en la empresa, como en el sector en el que opera, y para promover y fomentar la igualdad de oportunidades.

De los resultados recogidos en el presente plan se deriva la ejecución de 2 Ejes de trabajo que abarcan los 8 objetivos, seleccionados y definidos por la comisión negociadora.

1º Eje de trabajo. Promover la aplicación y defensa del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en las políticas de la empresa.

- Trabajar por la inclusión del género infrarrepresentado en puestos que culturalmente no se consideraban para los mismos.
- Promover la aplicación y defensa del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Establecer criterios de promoción del personal que sean objetivos, transparentes, y contrastables, que eviten potenciales situaciones de discriminación o sesgo de género.

2º Eje de trabajo. Prevención, formación e información constante en protocolos y políticas de igualdad en la empresa.

- Prevenir el acoso sexual y de razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual. Refrescar periódicamente al personal el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Establecer y planificar los mecanismos de actuación ante la detección de casos de violencia de género.

Firma:



ELVIRA IGLESIAS

Firma:



MARIA AMPARO DAZA VEGA (CCOO)

Firma:



ALMUDENA MUÑOZ

Firma:



ANA GONZALEZ (UGT)

