

TORRES & SÁEZ

I PLAN DE IGUALDAD 2023

TORRES Y SAEZ S.A.U.



ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1. MARCO LEGAL..... | 4 |
| 2. PRINCIPIOS GENERALES..... | 5 |
| 3. DEFINICIONES..... | 5 |
| 4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA..... | 10 |
| 5. ORGANIGRAMA | 12 |
| 5.1. Órgano de administración | 13 |
| 5.2. Representación legal de las personas trabajadoras | 13 |
| 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL | 13 |
| 6.1. Ámbito personal..... | 13 |
| 6.2. Ámbito territorial | 14 |
| 6.3. Ámbito temporal | 14 |
| 7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD | 14 |
| 8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA..... | 15 |
| 9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES | 17 |
| 9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla | 17 |
| 9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras..... | 18 |
| 9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo. | 19 |
| 9.1.3. Distribución desagregada por sexo por grupos profesionales..... | 19 |
| 9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad. | 20 |
| 9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación..... | 20 |
| Análisis por materias..... | 21 |
| 9.2.1 Proceso de selección y contratación..... | 21 |
| 9.2.2. Promoción profesional | 22 |
| 9.2.3. Formación | 23 |
| 9.2.4. Retribución y auditoría retributiva | 24 |
| 9.2.5. Clasificación profesional (VPT) | 25 |
| 9.2.6. Condiciones laborales | 25 |
| 9.2.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral | 27 |
| 9.2.8. Prevención del acoso sexual..... | 27 |
| 9.2.9. Salud laboral desde una perspectiva de género | 28 |

| | |
|--|----|
| 9.2.10. Protección de víctimas de violencia de género | 28 |
| 9.2.11. Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista | 28 |
| 10. OBJETIVOS..... | 28 |
| 11. PLAN DE ACCIÓN | 30 |
| 12. CALENDARIO DE ACTUACIONES..... | 68 |
| 13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... | 69 |
| 13.1 Comisión de seguimiento | 70 |
| 13.2. Seguimiento | 72 |
| 13.3. Evaluación | 72 |
| 14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD..... | 73 |
| 15. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS..... | 73 |
| 16. ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA | 74 |
| 17. ANEXO III – COMUNICADO A LA PLANTILLA | 75 |
| 18. FIRMA | 76 |

1. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

No obstante, el pleno reconocimiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera del ordenamiento jurídico español, tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). Esta Ley puede considerarse como una acción normativa específicamente destinada a hacer efectivo el principio de igualdad de sexo y a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en aplicación de los mencionados artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

El artículo 45.1 LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El apartado segundo del mismo artículo establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La LOIEMH se complementó con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, los convenios colectivos también han establecido entre sus principios generales, la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación.

En efecto, los Convenios colectivos aplicables a los centros de trabajo de TORRES Y SÁEZ S.A.U. (en adelante TORRES Y SÁEZ), a saber, **Convenio Colectivo Sectorial de Comercio Vario de Coruña, Convenio Colectivo del Sector Comercio del Metal de Barcelona, Convenio Colectivo para el Sector del Comercio del Metal de Lugo y Convenio Colectivo para el Sector del Comercio del Metal de Pontevedra** ponen especial atención en el cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y promulga el principio de transparencia retributiva en la implantación del plan de igualdad.

Asimismo, es importante tener en cuenta no solo a los colectivos pertenecientes al sexo masculino y al femenino, sino también al colectivo LGTBI+ dentro de los Planes de Igualdad en las empresas y, concretamente, la especial situación de las mujeres trans (Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Por todo lo anterior, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de las empresas.

2. PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en TORRES Y SÁEZ.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

3. DEFINICIONES

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y no discriminación y en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cualquier otra definición incluida en la mencionada normativa y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Causas de discriminación

Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación Directa

La situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación Indirecta

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesario y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Discriminación por asociación

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de trato discriminatorio debido a su relación con otra sobre la que concurra algún aspecto relacionado con el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación por error

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Discriminación múltiple

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

Discriminación interseccional

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Acoso discriminatorio

Constituye acoso, cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, por razón de alguna de las causas de discriminación.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas de discriminación.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo con el mismo objetivo y destinados a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas de carácter positivo en favor de las mujeres y con el fin de lograr el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tutela Jurídica Efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a todas las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Intersexualidad

La condición de aquellas personas nacidas con una características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

GRUPO TORRES Y SÁEZ nace en 1894 en A Coruña y, tras varios cambios de socios, con el consiguiente cambio de razón social, en el año 1926 se pasa a denominar Torres y Sáez, tal y como lo conocemos hoy en día.

Este grupo está conformado por Almacenes Torres y Sáez S.A. como empresa matriz, Torres y Sáez S.A.U. y Prof – Plaza S.A.U.

TORRES Y SÁEZ comienza, así, su actividad a finales del siglo XIX en A Coruña y Vigo, con la comercialización de herramientas básicas para la construcción y de productos siderúrgicos de la época como el alambón, despuntes y barras comerciales para la construcción.

En la actualidad, **TORRES Y SÁEZ**, es una de las empresas líderes en el mercado gallego, con la oferta más amplia e integrada de toda la distribución de productos siderúrgicos y aceros especiales, así como productos de ferretería y suministro industrial.

La vocación de esta empresa, desde su origen, es ofrecer el mejor servicio al cliente, para lo cual dispone de una amplia gama de productos en stock que se actualizan permanentemente para adaptarse a los cambios del mercado. En esta línea, la empresa dispone de un sistema de distribución efectivo y eficiente, modernas instalaciones y sus propios medios de transporte, elevación y corte.

Con el fin de conseguir la satisfacción y máxima eficacia en el servicio dado a los clientes, **TORRES Y SÁEZ** cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiente, habiéndose certificado en las ISO 9001 y 14001, respectivamente.

Dentro de este marco, es una prioridad de **TORRES Y SÁEZ** la protección del medioambiente, incluida la prevención de la contaminación y otros compromisos específicos pertinentes al contexto de la organización, para lo cual es necesaria la adecuada prevención de la contaminación cumpliendo con los requisitos legales.

La política, el establecimiento y la revisión de objetivos concretos y cuantificados de calidad y medioambiente, así como el contexto de la organización, se llevan a cabo en las revisiones del sistema por la Dirección General. Para la materialización de esta política en el seno de la empresa resulta imprescindible el cumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud laboral.

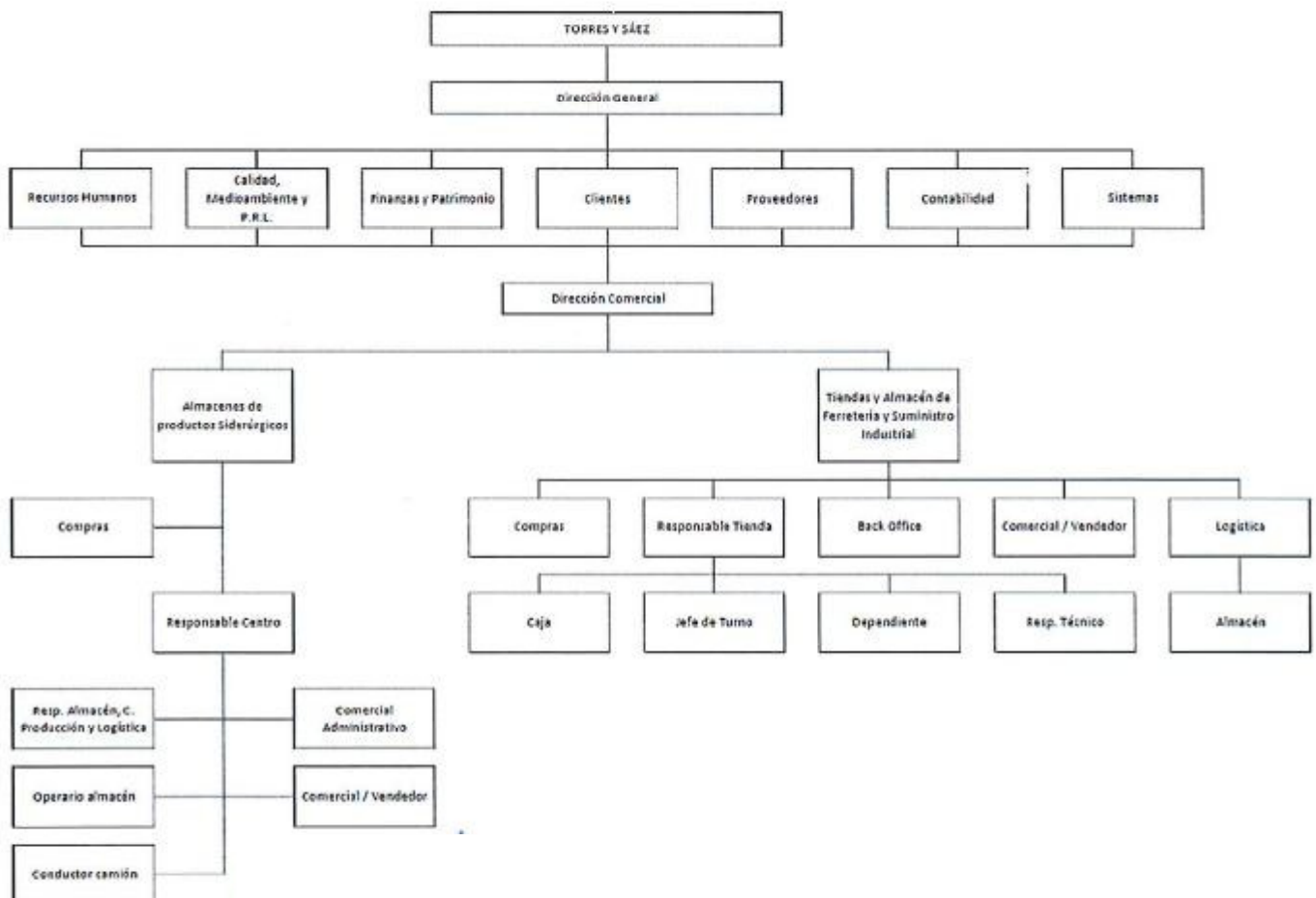
En este sentido, la prevención de riesgos laborales se integra en todos los niveles jerárquicos de **TORRES Y SÁEZ**, implicando en su acción tanto a los órganos directivos como a todas las personas trabajadoras.

Es importante destacar que, el grupo se encuentra en pleno proceso de implementación de un Sistema de Gestión de Compliance con el objetivo de prevenir, detectar y corregir actividades que puedan suponer un riesgo de comisión delictiva que pueda derivar en responsabilidad penal para la persona jurídica.

| DATOS DE LA EMPRESA | | | | | | |
|---|---|----|---------|-----|-------|-----|
| Razón social | TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | | |
| NIF | A15023823 | | | | | |
| Domicilio social | Polígono Industrial de Pocomaco, s/n - Parcela A-1, 15190, A Coruña | | | | | |
| Forma jurídica | Sociedad Limitada Unipersonal | | | | | |
| Año de constitución | 1894 | | | | | |
| RESPONSABLE DE LA ENTIDAD | | | | | | |
| Cargo | Apoderado y Director General | | | | | |
| ACTIVIDAD | | | | | | |
| Sector Actividad | Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos Comercio al por mayor de ferretería, fontanería y calefacción Comercio al por mayor de ferretería y suministro industrial Comercio al por menor de ferretería, pintura y vidrio | | | | | |
| CNAE | 4672 4674 4643 4752 | | | | | |
| Descripción de la actividad | Comercio al por mayor de hierro y acero. Actividad centrada en la venta de productos siderúrgicos y de ferretería, tanto para la industria como para la agricultura. Comercio al por mayor de ferretería. Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos (Galicia). Comercio al por menor de ferretería, pintura y vidrio en establecimientos especializados (Barcelona). | | | | | |
| Dispersión geográfica y ámbito de actuación | A Coruña Lugo Pontevedra Barcelona | | | | | |
| Personas Trabajadoras | Mujeres | 35 | Hombres | 113 | Total | 148 |
| Centros de trabajo | 6: <ul style="list-style-type: none"> - Sede central y almacén central: Polígono Industrial de Pocomaco. Parcela A-1, 15190 (A Coruña). - Tienda Coruña: Polígono Industrial A Grela. Parcela II-70, 15008 (A Coruña). - Tienda y almacén Lugo: Polígono As Gándaras, calle F, parcela K1.1, 27003 (Lugo). - Tienda Vigo: Avenida de Madrid s/n, 36214, Vigo (Pontevedra). - Tienda Barcelona: Calle Botánica 33-35, 08908. L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona). - Almacén Porriño: Polígono Industrial A Granxa. Parcela 10, 36400, O Porriño (Pontevedra). | | | | | |

| ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS | |
|--|--|
| Dispone de departamento de personal | Sí |
| Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos | No |
| Período de referencia de los datos analizados | 01/01/2021 – 31/12/2022 |
| Fecha de aprobación del diagnóstico | 01/06/2023 |
| Responsable de igualdad | Responsable de Recursos Humanos |
| Asesores externos | Grupo Adaptalia – Legal Formativo S.L. |

5. ORGANIGRAMA



5.1. Órgano de administración

El Órgano de administración de TORRES Y SÁEZ está constituido por un Consejo de Administración formado por 2 hombres (66,67%) y 1 mujer (33,33%).

5.2. Representación legal de las personas trabajadoras

Todos los centros de trabajo de TORRES Y SÁEZ cuentan con RLPT:

- Sede central y almacén central: Polígono Industrial de Pocomaco, Parcela A-1, 15190 (A Coruña) y Tienda Coruña: Polígono Industrial A Grela. Parcela II-70, 15008 (A Coruña): Comité de Empresa.
 - CCOO: 1 mujer (25%) y 3 hombres (75%).
 - UGT: 1 mujer (100%):
- Tienda y almacén Lugo: Polígono As Gándaras, calle F, parcela K1.1, 27003 (Lugo): delegados/a de personal.
 - UGT: 1 hombre (100%).
- Tienda Vigo: Avenida de Madrid s/n, 36214, Vigo (Pontevedra): delegados/as de personal.
 - CCOO: 1 hombre (100%).
- Tienda Barcelona: Calle Botánica 33-35, 08908. L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona): delegados/as de personal.
 - CCOO: 1 hombre (100%).
- Almacén Porriño: Polígono Industrial A Granxa. Parcela 10, 36400, O Porriño (Pontevedra): delegados/as de personal.
 - CCOO: 1 hombre (100%).

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

6.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, tal y como viene recogido en el art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

6.2. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad hace referencia a todos los centros de trabajo de TORRES Y SÁEZ ubicados en:

- Sede central y almacén central: Polígono Industrial de Pocomaco. Parcela A-1, 15190 (A Coruña).
- Tienda Coruña: Polígono Industrial A Grela, Parcela II-70, 15008 (A Coruña).
- Tienda y almacén Lugo: Polígono As Gándaras, calle F, parcela K1.1, 27003 (Lugo).
- Tienda Vigo: Avenida de Madrid s/n, 36214, Vigo (Pontevedra).
- Tienda Barcelona: Calle Botánica 33-35, 08908. L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona).
- Almacén Porriño: Polígono Industrial A Granxa. Parcela 10, 36400, O Porriño (Pontevedra).

6.3. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde el 22 de junio de 2023 al 22 de junio de 2027.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. **Compromiso de la empresa con las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.
- II. **Constitución de la Comisión Negociadora,** conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, manteniendo el equilibrio entre sexos.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y prevención del acoso sexual. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, cumpliéndose así con el principio de "transversalidad", existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.
- IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas

necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. El plan de igualdad es revisado, consensado, aprobado y validado por la Comisión Negociadora.

- V. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. El órgano encargado de llevar a cabo el control de dichas medidas es la Comisión de Seguimiento.
- VI. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido, la Comisión de Seguimiento deberá realizar una revisión y evaluación de las acciones, que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran.

Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

- **Composición**

La Comisión Negociadora del Plan de igualdad de TORRES Y SÁEZ, es paritaria y está compuesta por los representantes de la empresa y los representantes unitarios de los trabajadores. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión Negociadora, con fecha 10 de diciembre de 2021, se acuerda la siguiente composición¹:

En representación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

| SINDICATO | RLPT | CENTRO DE TRABAJO | SEXO |
|-----------|------|---|--------|
| UGT | SÍ | Pocomaco y A Grela (A Coruña) - Comité de Empresa | Mujer |
| CCOO | SÍ | Pocomaco y A Grela (A Coruña) - Comité de Empresa | Hombre |
| CCOO | SÍ | Pocomaco y A Grela (A Coruña) - Comité de Empresa | Mujer |
| UGT | SÍ | Tienda y almacén Lugo: Polígono As Gándaras, calle F, parcela K1.1, 27003 (Lugo). | Hombre |
| CCOO | SÍ | Tienda Vigo: Avenida de Madrid s/n, 36214, Vigo (Pontevedra) y en representación de Almacén Porriño: Polígono Industrial A Granxa. Parcela 10, 36400, O Porriño (Pontevedra). | Hombre |
| CCOO | SÍ | Tienda Barcelona: Calle Botánica 33-35, 08908. L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona). | Hombre |

¹ Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión negociadora, por ser datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión Negociadora.

En representación de la Empresa:

| ROL/POSICIÓN | ÁREA/DEPARTAMENTO | SEXO |
|--|-------------------------|--------|
| Apoderado | Dirección General | Hombre |
| Responsable RRHH | RRHH | Mujer |
| Director Comercial | Comercial | Hombre |
| Responsable de Calidad y Medioambiente | Calidad y Medioambiente | Mujer |
| Responsable Financiero | Financiero | Hombre |
| Responsable de PRL | PRL | Mujer |

Por otro lado, hay que indicar que la Comisión Negociadora ha contado con el asesoramiento de la consultoría externa **Grupo Adaptalia Legal y Formativo S.L.** (Grupo Adaptalia), expertos en Compliance e implantación de Planes de Igualdad.

- **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación comprenderá todo el territorio nacional, concretamente en los centros de trabajo **TORRES Y SÁEZ** ubicados en:

- Sede central y almacén central: Polígono Industrial de Pocomaco, Parcela A-1, 15190 (A Coruña).
- Tienda Coruña: Polígono Industrial A Grela. Parcela II-70, 15008 (A Coruña).
- Tienda y almacén Lugo: Polígono Ind. As Gándaras, calle F, parcela K1.1, 27003 (Lugo).
- Tienda Vigo: Avenida de Madrid s/n, 36214, Vigo (Pontevedra).
- Tienda Barcelona: Calle Botánica 33-35, 08908. L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona).
- Almacén Porriño: Polígono Industrial A Granxa. Parcela 10, 36400, O Porriño (Pontevedra).

- **Objetivos**

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- **Funciones**

Los miembros aquí designados podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la compañía en los cargos que desempeñan.

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de esta Comisión asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del Plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Realizar el análisis de datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la composición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
 - o Proceso de selección y contratación
 - o Promoción profesional
 - o Formación
 - o Retribución y auditoría retributiva
 - o Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.
 - o Condiciones laborales
 - o Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - o Prevención del acoso sexual y por razones de sexo
 - o Salud laboral desde una perspectiva de género
 - o Protección de víctimas de violencia de género
 - o Comunicación inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES

Se detallan a continuación las conclusiones del Informe de diagnóstico realizado expresamente para la elaboración del presente plan de igualdad y que puede ser consultado en su totalidad en el documento denominado "Informe de diagnóstico – TORRES Y SAEZ S.A.U." adjuntado en el apartado "otros" del REGCON.

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la empresa.

Una vez recopilada y analizada la documentación e información, la fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las personas trabajadoras que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

1. *Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras.*
2. *Distribución desagregada por sexo en relación con el centro de trabajo.*

3. *Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.*
4. *Distribución desagregada por sexo, grupos profesionales y puestos de trabajo.*
5. *Distribución desagregada por sexo y departamento.*
6. *Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.*
7. *Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.*
8. *Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.*

9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras

| | | |
|---------|-----|---------|
| MUJERES | 35 | 23,65% |
| HOMBRES | 113 | 76,35% |
| TOTAL | 148 | 100,00% |

La plantilla de la TORRES Y SÁEZ está altamente masculinizada, en línea con el resto de empresas del sector del comercio de materiales siderúrgicos y de ferretería, donde el 76,35% de la plantilla corresponde al colectivo masculino y el 23,65% restante al femenino. Estos datos reflejan que la distribución de la plantilla no cumple con lo estipulado legalmente como composición equilibrada según la Disposición Adicional Primera de la LO 3/2007, según la cual ningún colectivo puede superar el 60% de representatividad ni suponer menos del 40%.

No obstante, es importante señalar que el sector metalúrgico es un sector altamente masculinizado. Según la Unión de Empresas Siderúrgicas (UNESID), en España, solo un 8 % de los empleados en este sector son mujeres. Pero en puestos operativos de producción o mantenimiento son solo una de cada cien. Este dato resulta chocante porque en otros departamentos de la empresa, en trabajos administrativos, técnicos o de gestión, la siderurgia emplea a un 21% de mujeres.

Con las anteriores estadísticas, afirmamos rotundamente que, a la fecha, el Sector del Metal es un sector masculinizado. La segregación ocupacional por razón de sexo se encuentra presente en el ámbito de las empresas, ya que se detecta segregación ocupacional por razón de sexo vertical y horizontal. Por lo que existen “trabajos típicamente femeninos” y “trabajos típicamente masculinos” (segregación ocupacional horizontal por razón de sexo). Por ejemplo: -Mujeres: áreas administrativas fundamentalmente. -Hombres: operarios, producción, talleres, ventas entre otros. También existe segregación ocupacional vertical por razón de sexo, mediante la misma los puestos de mando y directivos son escasamente ocupados por mujeres, por ejemplo, supervisor/a, encargados/as de zona, encargados/as generales, personal directivo, etc.

9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con el centro de trabajo

El centro de trabajo donde se concentra el grueso de la plantilla de TORRES Y SÁEZ es la sede y almacén central sitos en A Coruña, con un total de 66 personas trabajadoras (44,59%) donde las mujeres suponen un 25,76% y los hombres un 74,24%. Este centro de trabajo es, a su vez, el sitio donde más mujeres se concentran (17 mujeres + 48,57%) y más hombres (49 – 43,36%).

Por su parte, el centro de trabajo con menos personal es la tienda de A Coruña, con un total de 5 personas trabajadoras (3,38%), de las cuales un 20% son mujeres y un 80% son hombres.

En términos generales, en todos los centros de trabajo se produce una clara predominancia del colectivo masculino, en línea con su mayor presencia en el global de la plantilla, de manera que en ninguno de los centros de trabajo se produce una composición equilibrada de mujeres y hombres.

9.1.3. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.

El tipo de contrato más frecuente en la plantilla general de TORRES Y SÁEZ es el Indefinido Tiempo Completo – Ordinario (100), así como en el colectivo masculino.

Por su parte, el tipo de contrato más frecuente en las mujeres es el Indefinido Tiempo Completo – Transformación Contrato Temporal (189).

De todos los tipos de contratos existentes en la organización, solo en los tipos 100, 189 y 401 hay una distribución mixta, aunque con mayor representatividad del colectivo masculino sobre el femenino, sin que en ningún caso se produzca una composición equilibrada. El resto de las tipologías de contratos permanecen en valores residuales y con presencia solo de hombres o de mujeres.

9.1.4. Distribución desagregada por sexo, grupos profesionales y puestos de trabajo.

En los centros de trabajo de A Coruña, asociados al Convenio Colectivo del comercio vario de A Coruña, el grueso de la plantilla y la mayoría de los hombres se concentran en el grupo tres (dependiente/a, cajero/a, mozo/a especializado/, mozo/a almacén, jefe/a grupo, responsable informática, viajante y oficial 1ª). Sin embargo, las mujeres se concentran en el grupo cuatro (auxiliares y oficiales administrativos/as).

En los centros de trabajo de la provincia de Pontevedra adscritos al Convenio Colectivo para el Sector de Comercio del metal de Pontevedra, el grueso de la plantilla, tanto hombres como mujeres, se concentra en el grupo II (jefe/a almacén, jefe/a sección, jefe/a sucursal, dependiente/a y viajante).

En el centro de trabajo de Lugo, adscrito al Convenio Colectivo para el Sector del Comercio del Metal de Lugo, el grueso de la plantilla, tanto hombres como mujeres, se concentra en el grupo profesional II, donde se incluyen los puestos de administración, dependiente/a y chófer.

Por último, en el centro de Barcelona donde se aplica el Convenio Colectivo del Sector Comercio del Metal de Barcelona, la mayor parte de la plantilla se concentra en el grupo 5, siendo el grupo profesional donde se concentran en mayor medida las mujeres y los hombres de la empresa. En este grupo se encuentran los puestos de trabajo de dependiente/a, administrativos/as, chófer y viajante, lo cual sigue la línea de Lugo y Pontevedra.

9.1.5. Distribución desagregada por sexo y departamento.

En TORRES Y SÁEZ el departamento más frecuente, donde se concentra el grueso de la plantilla, así como la mayoría de los hombres de la empresa es el almacén de hierros en el centro de A Coruña.

Por su parte, el colectivo femenino se concentra en la oficina de hierros.

Asimismo, se debe destacar que se produce una composición equilibrada en los departamentos Back - Office Coruña, RRHH y Sistemas.

9.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.

El rango de antigüedad más frecuente de las personas que trabajan en la empresa se sitúa entre los 10 y los 20 años, tanto en el colectivo masculino como en el femenino.

Es importante tener en cuenta que TORRES Y SÁEZ es una empresa muy longeva, por lo que es coherente que la antigüedad de las personas que trabajan aquí sea muy alta.

Cabe señalar que en la franja de antigüedad de entre 5 y 7 años se produce una composición equilibrada entre mujeres (41,67%) y hombres (58,33%).

En términos generales, destaca la presencia del colectivo masculino en todos los rangos de antigüedad en línea con su mayor presencia en la organización.

9.1.7. Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.

El rango de edad más frecuente entre las personas que trabajan en TORRES Y SÁEZ es superior a los 45 años, siendo también la edad más frecuente dentro del colectivo masculino.

Por su parte, las mujeres de la empresa tienen un perfil más joven, entre los 30 y 45 años.

En términos generales, los hombres predominan en todas las franjas de edad a excepción de entre 20 y 29 años donde se produce una composición equilibrada entre mujeres (42,86%) y hombres (57,14%).

9.1.8. Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.

En términos generales, el nivel de estudios predominante en la plantilla de TORRES Y SÁEZ es el nivel de Educación Primaria. Sin embargo, esto se debe a que es el nivel de estudios predominante entre el colectivo masculino, el cual es a su vez el colectivo con mayor presencia en la organización.

Las mujeres, sin embargo, se encuentran mayormente representadas en niveles de estudios superiores de Diplomatura/Grado/Licenciatura.

Es preciso destacar que el nivel de estudios de Máster/Post – Grado es el único nivel formativo donde existe una composición equilibrada entre hombres y mujeres (50% de representatividad de cada colectivo).

9.2. Análisis por materias

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cualitativos sobre cada una de las materias analizadas.

Se detallarán las conclusiones más relevantes, pudiendo ampliar la información en el documento “Informe diagnóstico – TORRES Y SÁEZ S.A.U.” adjuntado en el apartado “otros” del REGCON junto con el presente documento.

Las materias analizadas son:

1. Proceso de selección y contratación
2. Promoción profesional
3. Formación
4. Retribución y auditoría retributiva
5. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
6. Condiciones laborales
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8. Prevención del acoso sexual y por razones de sexo
9. Salud laboral desde una perspectiva de género
10. Protección de víctimas de violencia de género
11. Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

9.2.1 Proceso de selección y contratación

El grueso de las incorporaciones producidas en los últimos años en la organización, se debieron principalmente a motivos por contratación indefinida voluntaria, así como a acumulación de tareas.

En todos los casos, predominó la contratación de hombres, de personas (tanto hombres como mujeres) en edades comprendidas entre los 30 y los 45 años, a través de contratos a tiempo completo de carácter indefinido (100 y 189), principalmente, para los puestos de mozo/a almacén, dependiente/a y viajante, destacando en las mujeres la incorporación a puestos de carácter administrativo y de estudios superiores.

En relación a las extinciones de contrato en los últimos años, también predomina el cese de personas del colectivo masculino, siendo las causas principales el despido objetivo y la baja voluntaria. La edad de las personas que causaron baja en la empresa ronda los 30 años en adelante, teniendo un contrato indefinido (100 y 189) a tiempo completo y provenientes de

puestos de trabajo de dependiente/a, de chófer y viajante (en el caso de los hombres) y de puestos administrativos (en el caso de las mujeres).

Dependiendo de las circunstancias existen dos procedimientos iniciales:

- Si se está ante la cobertura de un vacante con carácter temporal y sin posibilidad de continuación, o bien ante vacante por jubilación, despido o cese de la persona trabajadora: la primera fuente de búsqueda de candidatos/as es la base interna de CV recibidos o bien ya filtrados en procesos de selección recientes. En caso de no tener candidaturas adecuadas por esta vía, se opta por externalizar la contratación a través de una empresa de trabajo temporal.
- Si se está ante una vacante en un puesto de responsabilidad: se procede a la selección directa a través de contactos internos, por medio de una consultora o bien, a través de la promoción interna. En casos puntuales se publica una oferta en un portal de empleo (LinkedIn o InfoJobs).

En cualquiera de las situaciones, el siguiente paso es la filtración de CV por la persona responsable de RRHH quien tiene en cuenta la formación y experiencia que se exige para el puesto concreto (estos requisitos se establecen en colaboración con la persona responsable directa del departamento que desea cubrir la vacante).

Una vez filtradas las candidaturas, se presentan aquellas que cumplen los requisitos iniciales a la persona responsable del departamento correspondiente, que hace un segundo cribado y cita para entrevista aquellos CV restantes.

En las entrevistas de la sede central y para determinados procesos se persona también la persona responsable de RRHH y la decisión final se toma en conjunto. A pesar de esto, el peso de la selección lo continúa teniendo la persona responsable del departamento en el que surge la vacante.

En ciertas ocasiones, por la especialización del puesto, la persona candidata puede llegar a pasar una segunda entrevista con el Director Comercial o con el Director General.

En los procesos de selección y contratación a nivel interno no se realiza ningún tipo de test o prueba. Se puede dar alguna circunstancia en la que la persona trabajadora provenga de una consultora o una empresa de trabajo temporal que puede establecer pruebas, pero no es lo habitual.

9.2.2. Promoción profesional

Respecto a las promociones, han tenido lugar durante los últimos años en todos los centros de trabajo de la empresa, así como también han tenido lugar aumentos retributivos.

En relación a las promociones, no existe un programa de promoción y desarrollo de carrera propiamente dicho. Como se ha indicado anteriormente, se contacta directamente con la persona que la Dirección considera que puede encajar en el nuevo puesto.

Los criterios que utiliza la Dirección para llevar a cabo la promoción profesional son:

- Evolución de la persona en la empresa; se valoran los años de dedicación de la persona en la organización y su capacidad de aprendizaje y adaptación para asumir nuevas tareas y nuevos métodos de trabajo.

- **Formación y capacitación:** se tiene en cuenta la formación realizada por la persona desde su incorporación a la empresa, así como nuevas habilidades que ha ido adquiriendo en el desarrollo de su trabajo.
- **Implicación y responsabilidad asumida:** se juzga la iniciativa de la persona que ha intentado con éxito la incorporación de nuevos métodos de trabajo más eficientes. También se toma como indicador de cara a una promoción la asunción voluntaria de más responsabilidades y el interés por la correcta realización del trabajo, destacando en este punto la preocupación notable en la buena marcha de la empresa, al igual que hace frente a los problemas que puedan surgir.
- **Capacidad de liderazgo:** para la promoción profesional a un puesto de jefatura, se valora en la capacidad que tiene la persona en influir, organizar y motivar a otras personas, así como dirigir las a un objetivo determinado.

A la persona a la que se le ofrece el cambio de puesto se le explican las nuevas funciones que tendría que asumir.

En estos casos las personas responsables del proceso de promoción interna se incardinan en la Dirección Administrativa o Comercial.

La decisión sobre los aumentos salariales radica en criterios similares a la promoción profesional, puesto que un cambio de puesto suele conllevar un aumento retributivo.

Anualmente Dirección (tanto comercial como general) se reúne con RRHH y analizan una por una la evolución de todas las personas de la plantilla y se deciden las subidas salariales. La persona de RRHH tiene más de 50 horas de formación en igualdad y Dirección general/comercial tiene formación en igualdad desde 2021.

9.2.3. Formación

TORRES Y SÁEZ ofrece una gran variedad de acciones formativas a su plantilla. En este sentido, si bien es cierto que, durante los años analizados, predomina la realización de cursos en materia de PRL, Gestión de las emociones y el estrés u otros más concretos del tipo de actividad como Metodología 5S, también realizan formación en materia de protección de datos, cerrajería, ciberseguridad, Excel, etc.

Asimismo, la empresa también ha realizado cursos formativos en materia de igualdad. Por el momento, esta formación la han realizado las personas que conforman la Comisión de Igualdad, incluyendo a la persona responsable de RRHH encargada de los procesos de selección, contratación y promoción. En el momento de la implantación del Plan de Igualdad se prevé una formación básica para toda la plantilla.

A principios de año se elabora un Plan de Formación:

- En el último año se ha comenzado con la elaboración de un Plan de Formación en el que, tras hablar con la Dirección, se establecen las necesidades formativas de ese año.
- Cuando se planifica una determinada acción formativa se dirige a todo el personal que desempeña las mismas funciones.
- El plan de formación también incluye las solicitudes particulares. En estos casos si una persona de la plantilla transmite al Dpto. de RRHH su inquietud por realizar una

determinada formación, se estudia el coste, rentabilidad y orientación de la formación a los objetivos de la empresa, en base a lo cual se acepta o se descarta.

- Se hace una previsión de la formación de PRL que precise el personal, así como la formación indispensable para el desarrollo de su puesto de trabajo como el CAP en el caso de los chofers.

La formación en PRL es obligatoria, así como la formación básica en igualdad para los miembros de la Comisión de Igualdad (delegados de personal y parte de la empresa). El resto de formación es voluntaria.

9.2.4. Retribución y auditoría retributiva

El registro salarial realizado a fecha de 04 de mayo de 2022 para el período 01/01/2021 a 31/12/2021 se ha basado en el principio básico y en la premisa de que la igualdad retributiva por un mismo trabajo constituye y debe constituir uno de los elementos esenciales del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El objetivo del registro salarial, así como de la auditoría retributiva, es identificar la existencia o no de diferencias o brechas significativas en las retribuciones salariales percibidas por hombres y mujeres, así como determinar su origen y factores que puedan ser relevantes para justificar su existencia, de ser el caso.

Tras el análisis del sistema retributivo de **TORRES Y SÁEZ S.A.U.** no se observan aspectos discriminatorios en la estructura salarial de la organización. Las retribuciones fijas, no muestran diferencias salariales según el sexo o género, y las brechas salariales detectadas en la remuneración variable han sido debidamente justificadas.

En función del análisis expuesto, se puede concluir que no se aprecian prácticas discriminatorias en función del sexo que afecten a las percepciones salariales.

En la auditoría retributiva se han tenido en cuenta, a la hora de valorar los puestos, las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o en el uso de las medidas de conciliación o corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras que pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas. En este caso, no se ha apreciado ninguna deficiencia o desigualdad por estas circunstancias que afecten a la valoración de puestos de trabajo.

Del análisis realizado se observa la existencia generalizada de una correlación positiva entre el nivel de exigencia y la retribución total anual percibida por hombres y mujeres (a más exigencia más retribución y viceversa).

No se observan sesgos de género en el ámbito laboral.

En la valoración no se han atribuido factores femeninos ni masculinos, pues todos ellos han sido considerados neutros y la adecuación a cada puesto de trabajo se decide en base a los requisitos de selección seguidos por **TORRES Y SÁEZ S.A.U.** y no a características femeninas o masculinas del puesto.

Como medida de actuación para la corrección de posibles desigualdades retributivas se establece la obligación de llevar a cabo un registro salarial, actualizado anualmente, de conformidad con el artículo 5 del RD 902/2020 que incluya los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo

en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Esta medida aparece recogida en el punto "Plan de Acción", donde se determinan los objetivos perseguidos, actuaciones concretas, cronograma, persona/s responsables de su implantación y seguimiento, así como los indicadores de seguimiento e implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

9.2.5. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Lo relativo a la distribución de la plantilla en función de los grupos profesionales y puestos de trabajo ya ha sido explicado anteriormente en el apartado 9.1.4. (*Distribución desagregada por sexo, grupos profesionales y puestos de trabajo*).

9.2.6. Condiciones laborales

El grueso de la plantilla de TORRES Y SÁEZ trabaja a jornada completa, a excepción de unas pocas personas que tienen reducción por guarda legal de menores.

En los años analizados, han tenido lugar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo principalmente por cambios en el sistema de remuneración y cuantía salarial.

Horario y distribución del tiempo de trabajo

- **Servicios Centrales:** hay jornada partida en Dirección, RRHH y Contabilidad-Finanzas. En proveedores y clientes se alternan en jornadas continuas de 8:00h a 16:00h y de 10:00h a 18:00h.
- **Dpto Back-Office y compras:** la mayoría del personal hace jornada partida y dos personas tienen jornada continua (por conciliación).
- **Tiendas de ferretería:** jornada partida atendiendo al horario de atención al cliente.
- **Almacén de ferretería:** se alternan turnos de mañana (8:00h a 16:00h) y de tarde (10:00h a 18:00h).
- **Almacenes de hierros:**
 - Horario Chóferes: suele ser horario partido, con descanso de 2h para comer.
 - Horario rotativo en el almacén de mañana, partido y tarde.
 - En la oficina rotan entre horario partido y jornada continua de mañana. Hay personas con jornada continua por conciliación.

Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos

La estructura salarial seguida en TORRES Y SÁEZ es la marcada por cada uno de los Convenios colectivos de aplicación para cada centro de trabajo, en función de las categorías y grupos profesionales que se contemplan en las tablas salariales y en función de la formación y experiencia.

De esta forma, **TORRES Y SÁEZ** establece una remuneración fija de 15 pagas para los centros de trabajo de A Coruña, Lugo y Barcelona y de 16 pagas para los centros de Pontevedra. Esta remuneración se guía por el principio de igualdad retributiva sin discriminación por razón de género o sexo y garantizando unos salarios mínimos para toda la plantilla en función del grupo o categoría profesional al que pertenece cada empleado/a, considerando el IPC, el presupuesto de la compañía y los datos de mercado.

La remuneración variable se fija según el Convenio colectivo de aplicación y se pactan con cada persona trabajadora. Los complementos que contempla la empresa son:

▪ **Complementos salariales:**

- A cuenta convenio: complemento por el que se retribuye la calidad, entrega y dedicación de ciertos puestos de trabajo en los que la remuneración del convenio resulta insuficiente.
En algunos perfiles y por cuestiones lógicas de retención de talento en la empresa, se premia con esta retribución voluntaria.
- Beneficios: este concepto se refiere a la paga de beneficios prorrateada (paga extraordinaria de marzo).
- Comisiones trimestrales: tipo de retribución dirigida a la red comercial que premia el interés y esfuerzo en la realización de su trabajo. Para el cálculo del importe se determina un escalado en función de la asignación de clientes a la persona trabajadora, así como la consecución de la cifra establecida de ventas y porcentaje de margen sobre las mismas.
- Objetivos: percepción que recibe el personal que tiene una influencia muy directa en la consecución de la cifra de negocio, margen y costes de la empresa o unidad de negocio. Normalmente se recompensa el correcto desempeño de la responsabilidad asumida en la gestión y organización de personal a su cargo.
- Liquidación oferta azul: la empresa selecciona anualmente una serie de productos que desea liquidar para la renovación de la gama. En este sentido, se decide junto con la persona responsable del centro/departamento incentivar directamente a quien está asistiendo en la venta directa (dependientes/as y personal de caja). Este complemento se ha implantado hace 3 años.
- Plus de productividad (Hits): incentivo para el personal que realiza entregas y reparto de material, con el fin de que realicen el mismo dentro de la jornada laboral.
- Plus de productividad (Dits): con este complemento se compensa un exceso de carga de trabajo puntual que tiene una persona debido a la ausencia de un compañero o compañera. Estas ausencias suelen deberse a bajas médica o permiso de maternidad o paternidad de personal de un departamento.
- Complemento de responsabilidad: se remunera la asunción de funciones que no corresponden por categoría o puesto de trabajo, la realización de una tarea accesoria y de importancia que implica una responsabilidad que en su labor habitual no le pertenece.
- Vehículo en especie: imputación del gasto del vehículo de la empresa por el uso privativo que la persona trabajadora hace del mismo.
- Pago único: concepto recogido en la Cláusula Transitoria primera del Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del metal de la provincia de Barcelona para los años 2020-2021.
- Plus compensación (Lugo): complemento según categoría profesional establecido en las tablas salariales del Convenio colectivo Provincial del Comercio del Metal de Lugo.

- Pagas extra
- Plus permanencia (Convenio colectivo Sectorial de Comercio Vario de Coruña)
- Complemento antigüedad
- Atrasos
- **Percepciones extrasalariales**
 - Dietas/KM
 - Gastos manutención
 - Seguro de salud
 - Plus transporte
 - Plus distancia

Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo

No hay política de trabajo a distancia. Solo los responsables de departamento tienen la posibilidad puntual de realizar teletrabajo bajo la aprobación de la Dirección.

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

Según los datos extraídos de los Modelos 145 del IRPF de la plantilla del año 2021, en **TORRES Y SÁEZ** predominan las personas sin hijos/as, siendo esta situación destacable también dentro del colectivo femenino y dentro del masculino. Esto puede deberse al hecho de que o bien realmente no tienen hijos/as o bien porque estos tienen una edad superior a los 25 años (en coherencia con la edad media de la plantilla) y que, por tanto, ya no quedaría reflejado en el Modelo 145 del IRPF.

A través del Modelo 145 del IRPF también se ha analizado el número de personas trabajadoras con personas dependientes a cargo. En este caso, solamente se encuentra en esta situación una mujer del centro de Vigo, quien tiene a cargo a una persona dependiente de 87 años.

En los años analizados, destacan las excedencias y el permiso voluntarios por bebé lactante disfrutados, principalmente, por el colectivo femenino.

La empresa se ciñe a lo establecido en el Convenio colectivo de aplicación en cada centro de trabajo en relación a las medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y para promover la corresponsabilidad

En relación a los beneficios sociales, la empresa ofrece incluir como retribución en especie el seguro médico con la compañía Mapfre y en la que se pueden incluir familiares de 1º grado y cónyuges.

9.2.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el marco de la negociación del presente Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora también ha aprobado el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, la empresa, en el marco de implantación del Plan de Igualdad y del Sistema de Gestión de Compliance, se está en proceso de implementación de un Canal Ético o de Denuncias a través del cual no solo se pueden reportar posibles situaciones de acoso laboral, sexual y/o por razón

de sexo, sino cualquier otro tipo de conducta ilícita o irregular, contraria a los valores y principios recogidos en el Código Ético de la organización, así como contrarias a la legalidad vigente y normativa interna:

<http://centinela.lefebvre.es/public/concept/1432137?access=1h35En41SaDEuRWmHvBqF3AzQzUiW1FLBXnUyr%2bAJzI%3d>

9.2.9. Salud laboral desde una perspectiva de género

La empresa cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA Mas Prevención), el cual abarca las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

Asimismo, la empresa cuenta, internamente, con un departamento enfocado al ámbito de PRL.

En el año 2023, se concierta el Servicio de Prevención Ajeno con una nueva entidad, Taprega, el cual proporciona la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva con perspectiva de género, estableciendo un procedimiento de comunicación de embarazo o lactancia de una trabajadora con el fin de emitir un informe con los requisitos para la adaptación del puesto de trabajo.

9.2.10. Protección de víctimas de violencia de género

De igual forma que con el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, será la Comisión de Seguimiento del presente Plan la encargada de elaborar y aprobar un Protocolo de atención a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

9.2.11. Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

Se hace uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas de la empresa, así como en las ofertas de trabajo publicadas, tal y como se ha ejemplificado anteriormente.

TORRES Y SÁEZ dispone de los siguientes canales de comunicación con la plantilla: Intranet, Tablón de anuncios y correo electrónico corporativo. Dirección y la responsable de RRHH son las personas que transmiten comunicados internos a través de estos canales.

10. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

1. Acceso, selección y contratación:

- a. Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b. Garantizar que en los procesos de selección y contratación se sigan procedimientos y políticas objetivas basadas en los principios de igualdad, mérito y capacidad, con el fin de lograr superar la infrarrepresentación femenina.

- c. Garantizar que todas las vacantes, independientemente del puesto y grupo profesional se publicarán en los medios de comunicación internos asegurando que todo el personal tenga acceso a esta información.
2. **Infrarrepresentación femenina:**
 - a. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas bajo el principio de discriminación positiva, como dar prioridad a la incorporación del colectivo femenino en los departamentos o puestos de trabajo donde sea el sexo menos representado, siempre que los candidatos/as cumplan con los requisitos de cada vacante a cubrir, siguiendo el principio básico de igualdad de condiciones.
 3. **Formación:**
 - a. Ofrecer a todas las personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ formación en materia de igualdad con el fin de que sean conocedores y lleven a la práctica todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad efectiva y de oportunidades entre hombres y mujeres.
 - b. Conseguir que los procesos de formación no generen una diferencia de género.
 4. **Promoción:**
 - a. Establecer criterios claros, no discriminatorios, abiertos y objetivos que faciliten la promoción interna.
 5. **Clasificación profesional:**
 - a. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
 6. **Retribuciones:**
 - a. Eliminar cualquier tipo discriminación por sexo realizando un seguimiento de igualdad retributiva.
 7. **Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**
 - a. Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal y familiar. Respetar los límites de jornada, para lograr una desconexión digital efectiva. Minimizar los riesgos psicosociales (estrés, síndrome del burnout, etc.).
 - b. Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
 - c. Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
 - d. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
 - e. Mejorar las medidas legales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
 8. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**
 - a. Concienciar a las personas trabajadoras de la necesidad de prevención de cualquier actuación relacionada con el acoso en el entorno laboral, a través de la elaboración e implementación de un Protocolo interno de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Sancionar todo acoso que se produzca en el ámbito de la entidad.

- b. Formar y sensibilizar a la plantilla para prevenir cualquier tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo en **TORRES Y SÁEZ** por parte de alguna persona trabajadora a un/a compañero/a. Formación específica a los responsables de las diferentes secciones respecto a cómo afrontar las situaciones de acoso.
- c. Reforzar el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones acerca de las actuaciones en materia de prevención y actuación frente a situaciones de acoso.

9. Protección y derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

- a. Sensibilizar e informar al equipo en materia de prevención y actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral. Garantizar la seguridad y cobertura laboral de las víctimas en el ámbito de la empresa.
- b. Conseguir que todas las personas que forman parte de **TORRES Y SÁEZ** sean conscientes de la problemática que supone ser víctima de violencia de género, no solo a nivel personal y social, sino también a nivel laboral. Garantizar que todas las personas trabajadoras de **TORRES Y SÁEZ** conozcan los derechos que existen a nivel laboral para las víctimas de violencia de género y la forma de acceder a ellos.

10. Comunicación, difusión y lenguaje inclusivo:

- a. Promover en la empresa la utilización de un lenguaje inclusivo. Proyectar una imagen de igualdad de oportunidades en el entorno laboral.
- b. Promover la transparencia en la comunicación interna de la organización, mejorando los lazos comunicativos con las personas trabajadoras. Mejorar las líneas de comunicación internas de la organización, tanto entre las personas trabajadoras como entre la Dirección General y el resto de la organización. Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.
- c. Promover la igualdad de género y no discriminación en la relación con proveedores.

11. Seguridad y salud laboral:

- a. Introducir la dimensión de género en la política de prevención de riesgos y salud laboral de la empresa.

12. Prevención del acoso y violencia contra las personas LGTBI:

- a. Alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Prevenir las posibles situaciones de acoso y violencia ejercidas hacia las personas trabajadoras por razón de su orientación o identidad sexual.

11. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se hace referencia al conjunto del Plan y se ha propuesto en función de las conclusiones emanadas de el diagnóstico de situación.

A partir de los objetivos generales se desarrollan los objetivos específicos, las acciones, personas responsables y cronograma para el cumplimiento de estos.

En el programa de actuación se encuadran uno o más objetivos generales por cada área de actuación evaluada en el diagnóstico, obteniendo una ficha por cada medida propuesta a fin de facilitar el seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | | |
|--------------------------------|---|----------------------------------|-------|--------------------|--|
| MEDIDA | Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades. | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Introducir en las ofertas de trabajo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. | | | | |
| OBJETIVOS | Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas candidatas a un puesto de trabajo en TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH y Dirección General | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Utilización de plataformas de reclutamiento para dar a conocer los puestos vacantes y fomentar la inscripción de mujeres a las ofertas de trabajo. | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Nº mujeres seleccionadas/nº CVs enviados Nº hombres seleccionados/nº CVs enviados. Nº de candidatas contratadas respecto al año anterior | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Permanente | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | Medida prioritaria | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 2 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 3 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 4 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | | |
|--------------------------------|---|----------------------------------|-------|--------------------|--|
| MEDIDA | Publicitar las ofertas de trabajo con una definición neutra de los puestos de trabajo. | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en las ofertas de trabajo. | | | | |
| OBJETIVOS | Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas candidatas a un puesto de trabajo en TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Utilización de plataformas de reclutamiento para dar a conocer los puestos vacantes y fomentar la inscripción de mujeres a las ofertas de trabajo. | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Número de ofertas públicas. | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Permanente | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | Medida prioritaria | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 2 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 3 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 4 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | |
|--------------------------------|---|----------------------------------|-------|--------------------|
| MEDIDA | Establecimiento de un procedimiento estandarizado de selección de personal. | | | |
| DESCRIPCIÓN | Elaborar y establecer un procedimiento de selección estandarizado utilizando criterios objetivos que no contemplen aspectos de contenido personal ni estereotipos sexistas, garantizando una selección desde la perspectiva de género, según el género menos representado. | | | |
| OBJETIVOS | Dentro de este procedimiento se establecerá el criterio según el cual, a igualdad de méritos y resultados en la selección, se dará prioridad a la incorporación al sexo infrarrepresentado en los departamentos. Garantizar que en los procesos de selección y contratación se sigan procedimientos y políticas objetivas basadas en los principios de igualdad, mérito y capacidad, con el fin de lograr superar la infrarrepresentación femenina. | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas candidatas a un puesto de trabajo en TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Utilización de plataformas de reclutamiento para dar a conocer los puestos vacantes y fomentar la inscripción de mujeres a las ofertas de trabajo. | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Procedimiento de selección de personal. Porcentajes de mujeres y hombre en el departamento. Nº de candidaturas por sexo. Nº de personas presentadas. Nº de mujeres preseleccionadas. Nº de hombres preseleccionados. Nº de mujeres contratadas. Nº de hombres contratados. | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Permanente | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | Medida prioritaria |
| | Trimestre 2 | | | |
| | Trimestre 3 | | | |
| | Trimestre 4 | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 2 | |
| | Trimestre 2 | | | |
| | Trimestre 3 | | | |
| | Trimestre 4 | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 3 | |
| | Trimestre 2 | | | |
| | Trimestre 3 | | | |
| | Trimestre 4 | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 4 | |
| | Trimestre 2 | | | |
| | Trimestre 3 | | | |
| | Trimestre 4 | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | | |
|--------------------------------|---|----------------------------------|-------|--|--|
| MEDIDA | Publicación interna de los puestos vacantes. | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Informar de los puestos vacantes a través de los canales internos de comunicación habituales (Intranet, Tablón de anuncios y correo electrónico corporativo). | | | | |
| OBJETIVOS | Garantizar que todas las vacantes, independientemente del puesto y grupo profesional se publicarán en los medios de comunicación internos asegurando que todo el personal tenga acceso a esta información. | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras en TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Canales internos de comunicación | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Porcentaje de convocatorias publicadas independientemente del puesto y grupo profesional en los medios de comunicación internos garantizando que todo el personal tenga acceso. Relación de medios de comunicación. Nº de vacantes publicadas. Nº de vacantes cubiertas con personal interno desagregadas por sexo | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Continua (previa al inicio de cada proceso de selección) | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 2 | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 3 | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 4 | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | | | |
|--------------------------------|--|-------------------------------|--|--|-------|
| MEDIDA | Incorporación del criterio de infrarrepresentación femenina en el proceso de selección y la promoción interna | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Incorporar dentro de los procedimientos de selección y promoción profesional la tendencia a favorecer la presencia del sexo infrarrepresentado que, en el caso de TORRES Y SÁEZ S.A.U., es el colectivo femenino, siempre y cuando la elección de las personas candidatas esté basada en los siguientes objetivos: -Formación académica. -Actitudes de la persona candidata. -Características propias del puesto. | | | | |
| OBJETIVOS | Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas bajo el principio de discriminación positiva, como dar prioridad a la incorporación del colectivo femenino en los departamentos o puestos de trabajo donde sea el sexo menos representado, siempre que los candidatos/as cumplan con los requisitos de cada vacante a cubrir, siguiendo el principio básico de igualdad de condiciones. | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras en TORRES Y SÁEZ S.A.U. y personas candidatas a un puesto en la organización | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH y Dirección General | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Utilización de plataformas de reclutamiento (p.ej.: LinkedIn, InfoJobs, Indeed, etc.) para dar a conocer los puestos vacantes y fomentar la inscripción de mujeres a las ofertas de trabajo. | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | N.º de hombres y mujeres incorporados/as. | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Permanente | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | | | | AÑO 1 |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | | AÑO 2 |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | | AÑO 3 |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | | AÑO 4 |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | FORMACIÓN | | | |
|--------------------------------|---|-----------|--|-------|--------------------|
| MEDIDA | Formación en igualdad | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Realización de cursos de formación en igualdad, incluidos dentro del Plan Anual de Formación dirigidos a la totalidad de la plantilla e impartidos por un experto externo. Esta formación irá dirigida a todo el personal, principalmente a las personas incardinadas en la dirección, mandos intermedios y puestos implicados en los procesos de selección, contratación y promoción. La formación se impartirá dentro de la jornada laboral y, preferiblemente, mediante formación online para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. El personal de nueva incorporación recibirá una formación sobre la igualdad de oportunidades y se les informará sobre el Plan de Igualdad. | | | | |
| OBJETIVOS | Ofrecer a todas las personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. formación en materia de igualdad con el fin de que sean conocedores y lleven a la práctica todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad efectiva y de oportunidades entre hombres y mujeres. | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. y nuevas incorporaciones | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH y Dirección General | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Plan de formación anual. Experto externo en materia de igualdad. | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | N.º de hombres y mujeres que acuden al curso. N.º de cursos impartidos anualmente. Porcentaje de personas de nueva incorporación formadas en igualdad de oportunidades. Nº de horas de formación | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Periódica | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | | | AÑO 1 | Medida prioritaria |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 2 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 3 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 4 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | FORMACIÓN | | | |
|--------------------------------|---|-----------|--|-------|--|
| MEDIDA | Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad sobre los procesos de formación, así como de su grado de ejecución y participación en cada uno de los cursos, segregado por sexo. | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Proporcionar a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad información sobre el Plan de Formación Anual, así como de los cursos efectivamente realizados, identificando la cantidad de hombres y mujeres que han participado. | | | | |
| OBJETIVOS | Conseguir que los procesos de formación no generen una diferencia de género. | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Plan de formación anual. | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Entrega del contenido del plan de formación. Nº de mujeres y hombres que recibieron formación por cada curso. | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Periódica | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | | | AÑO 1 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | | AÑO 2 | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | | AÑO 3 | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | | AÑO 4 | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | FORMACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|---|-------|--|--|--|-------|--|--|--|-------|--|--|--|-------|--|--|--|
| MEDIDA | Comunicación de la oferta formativa. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Comunicación clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, garantizando así la igualdad de oportunidades en el acceso a esta. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OBJETIVOS | Conseguir que los procesos de formación no generen una diferencia de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Plan de formación anual. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Nº de Acciones formativas. Nº de horas de formación Vías de difusión | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Puntual (previo al inicio de cada acción formativa) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | | | | AÑO 2 | | | | AÑO 3 | | | | AÑO 4 | | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | FORMACIÓN | | | |
|--------------------------------|--|-----------|-------|--|--|
| MEDIDA | Acciones formativas dentro del horario laboral | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Realizar las acciones formativas dentro del horario laboral, con el fin de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas, cuando sea posible por la organización del trabajo | | | | |
| OBJETIVOS | Consiguir que los procesos de formación no generen una diferencia de género. | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Plan de formación anual. | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. Encuesta de satisfacción. | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Periódica (anual y encuesta tras cada formación) | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 2 | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 3 | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 4 | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | FORMACIÓN | |
|--------------------------------|--|-----------|-------|
| MEDIDA | Acceso libre a un porcentaje de personas trabajadoras a las acciones formativas | | |
| DESCRIPCIÓN | Permitir el acceso libre de un porcentaje de cupo, para que esta pueda ayudar a una futura promoción y desarrollo de carrera profesional en la empresa. Será la organización la que establezca en cada formación el porcentaje y el criterio de selección. | | |
| OBJETIVOS | Conseguir que los procesos de formación no generen una diferencia de género. | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Plan de formación anual. | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Número de acciones formativas. Porcentaje establecido por acción formativa. Proceso y criterio de selección entre las personas solicitantes. | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Puntual (en función de las acciones formativas) | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 |
| | Trimestre 2 | ✓ | |
| | Trimestre 3 | ✓ | |
| | Trimestre 4 | ✓ | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 2 |
| | Trimestre 2 | ✓ | |
| | Trimestre 3 | ✓ | |
| | Trimestre 4 | ✓ | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 3 |
| | Trimestre 2 | ✓ | |
| | Trimestre 3 | ✓ | |
| | Trimestre 4 | ✓ | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 4 |
| | Trimestre 2 | ✓ | |
| | Trimestre 3 | ✓ | |
| | Trimestre 4 | ✓ | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | PROMOCIÓN | | | |
|---------------------------------------|--|---|-------|--------------------|
| MEDIDA | Cuestionario de promoción | | | |
| DESCRIPCIÓN | Elaborar e implantar un cuestionario de promoción para todas aquellas personas de la plantilla que deseen cambiar o promocionar de puesto de trabajo, dando prioridad de promoción al género menos representado. | | | |
| OBJETIVOS | Establecer criterios claros, no discriminatorios, abiertos y objetivos que faciliten la promoción interna | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Canales de comunicación internos habituales. Cuestionario de promoción. | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Nº de cuestionarios entregados. Listado de promociones desagregadas por sexo y puesto de origen y destino | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Permanente | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | Medida prioritaria |
| | Trimestre 2 | | | |
| | Trimestre 3 | | | |
| | Trimestre 4 | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 2 | |
| | Trimestre 2 | | | |
| | Trimestre 3 | | | |
| | Trimestre 4 | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 3 | |
| | Trimestre 2 | | | |
| | Trimestre 3 | | | |
| | Trimestre 4 | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 4 | |
| | Trimestre 2 | | | |
| | Trimestre 3 | | | |
| | Trimestre 4 | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | PROMOCIÓN | |
|--------------------------------|--|-----------|---|
| MEDIDA | Protocolo de promoción | | |
| DESCRIPCIÓN | Elaborar un protocolo de promoción desde la perspectiva de género en el que solo se tengan en cuenta, formación académica y aptitudes. | | |
| OBJETIVOS | Establecer criterios claros, no discriminatorios, abiertos y objetivos que faciliten la promoción interna | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Protocolo de promoción | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Protocolo de promoción | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Permanente | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | AÑO 1 | |
| | Trimestre 2 | | |
| | Trimestre 3 | | ✓ |
| | Trimestre 4 | | |
| | Trimestre 1 | AÑO 2 | |
| | Trimestre 2 | | |
| | Trimestre 3 | | |
| | Trimestre 4 | | |
| | Trimestre 1 | AÑO 3 | |
| | Trimestre 2 | | |
| | Trimestre 3 | | |
| | Trimestre 4 | | |
| | Trimestre 1 | AÑO 4 | |
| | Trimestre 2 | | |
| | Trimestre 3 | | |
| | Trimestre 4 | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | | | |
|--------------------------------|---|---------------------------|--|-------|--|
| MEDIDA | Revisión periódica del encuadramiento profesional | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. Se realizará de forma anual, a la vez que se realiza el registro salarial. | | | | |
| OBJETIVOS | Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional. | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras en TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RHH y Dirección General | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Registro salarial | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | N.º de modificaciones en la clasificación profesional realizadas. Revisiones anuales | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Periódica (anual) | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | | | AÑO 1 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 2 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 3 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 4 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |

81

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | RETRIBUCIONES | | | |
|--------------------------------|--|---------------|---|-------|--------------------|
| MEDIDA | Regular el concepto "a cuenta convenio" | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Estipular los porcentajes acordes a la situación económica real y con el mismo % para todas aquellas personas pertenecientes al mismo convenio colectivo. Las cantidades que aparecen en las nóminas con el concepto actual "cuenta a convenio" pasarán a "retribución voluntaria no absorbible" y no se eliminará este complemento a ninguna persona trabajadora. De este cambio queda excluido el concepto "a cuenta convenio 2020 a 2022" que se contempló en las actuales nóminas de la provincia de A Coruña que se mantendrá hasta la publicación del Convenio y actualización de las tablas salariales. | | | | |
| OBJETIVOS | Eliminar cualquier tipo discriminación por sexo realizando un seguimiento de igualdad retributiva. | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras en TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH y Dirección General | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Registro salarial | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Analizar este concepto previo a su implantación, con la comisión de seguimiento del plan. | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Puntual (A finalización de la vigencia de los diferentes convenios colectivos y a inicio de una nueva negociación). | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | Medida prioritaria |
| | | Trimestre 2 | | | |
| | | Trimestre 3 | | | |
| | | Trimestre 4 | | | |
| | | Trimestre 1 | | AÑO 2 | |
| | | Trimestre 2 | | | |
| | | Trimestre 3 | | | |
| | | Trimestre 4 | | | |
| | | Trimestre 1 | | AÑO 3 | |
| | | Trimestre 2 | | | |
| | | Trimestre 3 | | | |
| | | Trimestre 4 | | | |
| | | Trimestre 1 | | AÑO 4 | |
| | | Trimestre 2 | | | |
| | | Trimestre 3 | | | |
| | | Trimestre 4 | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | RETRIBUCIONES | |
|--------------------------------|--|---------------|-------|
| MEDIDA | Política retributiva | | |
| DESCRIPCIÓN | Realizar una política en materia retributiva transparente. | | |
| OBJETIVOS | Eliminar cualquier tipo discriminación por sexo realizando un seguimiento de igualdad retributiva. | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras en TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Registro salarial | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Definición de criterios empleados en la asignación de retribuciones. | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Permanente | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 |
| | Trimestre 2 | | |
| | Trimestre 3 | | |
| | Trimestre 4 | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 2 |
| | Trimestre 2 | | |
| | Trimestre 3 | | |
| | Trimestre 4 | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 3 |
| | Trimestre 2 | | |
| | Trimestre 3 | | |
| | Trimestre 4 | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 4 |
| | Trimestre 2 | | |
| | Trimestre 3 | | |
| | Trimestre 4 | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | |
|--------------------------------|--|---|-------|-----|
| MEDIDA | Protocolo de desconexión digital | | | |
| DESCRIPCIÓN | Implantación de un protocolo que fomente la desconexión digital en TORRES Y SÁEZ S.A.U. y sea difundido entre todas las personas trabajadoras, incluidas las nuevas incorporaciones, a través de los canales internos de comunicación habituales. | | | |
| OBJETIVOS | <p>Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal y familiar.</p> <p>Respetar los límites de jornada, para lograr una desconexión digital efectiva.</p> <p>Minimizar los riesgos psicosociales (estrés, síndrome del burnout, etc.).</p> | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH y Dirección General | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | <p>Protocolo de desconexión digital.</p> <p>Canales internos de comunicación.</p> | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Número de comunicaciones recibidas y de obligada contestación fuera de la jornada laboral. | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Permanente | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | | AÑO 1 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | |
| | Trimestre 3 | | | |
| | Trimestre 4 | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 2 | |
| | Trimestre 2 | | | |
| | Trimestre 3 | | | |
| | Trimestre 4 | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 3 | |
| | Trimestre 2 | | | |
| | Trimestre 3 | | | |
| | Trimestre 4 | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 4 | |
| | Trimestre 2 | | | |
| | Trimestre 3 | | | |
| | Trimestre 4 | | | / / |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | | | |
|--------------------------------|---|---|-------|--|--|--|
| MEDIDA | Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral. | | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Realizar acciones de sensibilización e información a la plantilla, mediante la información actualizada en la web, envío de correos electrónicos, o cuantas acciones permitan que llegue a la totalidad de la plantilla de los derechos de conciliación y corresponsabilidad. Impulsar la Corresponsabilidad fomentando campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de estas medidas. | | | | | |
| OBJETIVOS | Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos. | | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH y Dirección General | | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo. Canales de comunicación interna. | | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Acuse de recibo de las comunicaciones Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. | | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Periódica (anual de manera general y en función de las nuevas incorporaciones y los cambios legales que se puedan producir) | | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | | AÑO 1 | | | |
| | Trimestre 2 | | | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 2 | | | |
| | Trimestre 2 | | | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 3 | | | |
| | Trimestre 2 | | | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 4 | | | |
| | Trimestre 2 | | | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | |
|--------------------------------|---|---|-------|--|
| MEDIDA | Facilitar el acceso a las acciones formativas, a cualquier persona trabajadora que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado. | | | |
| DESCRIPCIÓN | Facilitar, con carácter posterior, el material físico o digital, en su caso, proporcionado en las formaciones que se realicen en la empresa a las personas trabajadoras que se encuentren ejerciendo su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor y/o de excedencia por cuidado de familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado. | | | |
| OBJETIVOS | Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional. | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. en situación de baja por cuidado de menor o excedencia por cuidado de menor o familiar. | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH y Dirección General | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo. Canales de comunicación interna. | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso del permiso por cuidado de menor y excedencias. Número de formaciones. Evidencia de las comunicaciones informativas a las personas trabajadoras en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor o excedencia por cuidado de menor o familiar. | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Puntual (en función de las circunstancias) | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 2 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 3 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 4 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | |
|--------------------------------|---|---|-------|--------------------|--|
| MEDIDA | Garantizar desarrollo profesional | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada, etc.) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción. | | | | |
| OBJETIVOS | Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional. | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo. Canales de comunicación interna. | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Nº de personas que disfruten derechos de conciliación en relación con el número de personas promocionadas, desagregadas por sexo. | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Permanente | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | Medida prioritaria | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 2 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 3 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 4 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|-------|--|-------------|--|--|--|-------------|--|--|--|-------------|---|--|--|-------------|--|-------|--|-------------|--|--|--|-------------|--|--|--|-------------|---|--|--|-------------|--|-------|--|-------------|--|--|--|-------------|--|--|--|-------------|---|--|--|-------------|--|-------|--|-------------|--|--|--|-------------|--|--|--|-------------|---|--|--|--|--|--|--|--|
| MEDIDA | Seguimiento de licencias y permisos disfrutados por la plantilla. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Informar a la Comisión de Seguimiento sobre las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral disfrutadas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OBJETIVOS | Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Relación de licencias y permisos disfrutadas, desagregadas por sexo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Periódica (anual) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 1 | | Trimestre 2 | | | | Trimestre 3 | | | | Trimestre 4 | ✓ | | | Trimestre 1 | | AÑO 2 | | Trimestre 2 | | | | Trimestre 3 | | | | Trimestre 4 | ✓ | | | Trimestre 1 | | AÑO 3 | | Trimestre 2 | | | | Trimestre 3 | | | | Trimestre 4 | ✓ | | | Trimestre 1 | | AÑO 4 | | Trimestre 2 | | | | Trimestre 3 | | | | Trimestre 4 | ✓ | | | | | | | |
| | TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|-------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| MEDIDA | Permiso retribuido de 10 horas al año para las personas trabajadoras que tengan algún menor a cargo, cónyuge o familiar de segundo grado | | | | | | | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Establecer un permiso retribuido de 10 horas al año para las personas trabajadoras que tengan algún menor a cargo, cónyuge o familiar de segundo grado, que por motivo de edad, accidente, enfermedad o discapacidad exija de su presencia para atender situaciones médicas o escolares. En caso de que el convenio colectivo contemple dicho permiso se atiende al más favorable para la persona, pudiendo computarse solo uno de los permisos. | | | | | | | | | | |
| OBJETIVOS | Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional. | | | | | | | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | | | | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH | | | | | | | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo. | | | | | | | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Nº de veces solicitada y aplicada la medida desagregada por sexo | | | | | | | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Continua | | | | | | | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | | | | | | | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | | | | | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | | | | | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | | | | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 2 | | | | | | | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | | | | | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | | | | | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | | | | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 3 | | | | | | | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | | | | | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | | | | | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | | | | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 4 | | | | | | | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | | | | | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | | | | | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | | | | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | |
|--------------------------------|--|---|-------|--|
| MEDIDA | Licencia retribuida, para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto, exámenes prenatales y técnicas de reproducción asistida | | | |
| DESCRIPCIÓN | Licencia retribuida, para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto, exámenes prenatales y técnicas de reproducción asistida, siempre que justifique la imposibilidad de asistir fuera del horario laboral. | | | |
| OBJETIVOS | Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres. | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo. | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Nº de licencias solicitadas para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Continua | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 2 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 3 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 4 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | |

a/

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | |
|--------------------------------|--|---|-------|--|--|
| MEDIDA | Facilitar las concreciones horarias | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Facilitar las concreciones horarias como prioridad ante los casos de las solicitudes de reducciones de jornada, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita. | | | | |
| OBJETIVOS | Mejorar las medidas legales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo. | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Nº de mujeres / hombres que se acóján a esta medida y solicitudes concedidas | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Continua | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 2 | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 3 | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 4 | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| MEDIDA | Facilitar la flexibilidad horaria y/o reducción horaria recuperable, los días no lectivos (máximo de tres días al año), a las personas con menores de 13 años a su cargo. | | | | | | | | | | | | |
| DESCRIPCIÓN | La solicitud se hará con la suficiente antelación al gestor/a de equipo (mínimo de 15 días de antelación) para planificar los trabajos y en aquellos casos que excepcionalidad justificada podrá rechazarse la solicitud. | | | | | | | | | | | | |
| OBJETIVOS | Mejorar las medidas legales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. | | | | | | | | | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | | | | | | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH | | | | | | | | | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo. | | | | | | | | | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Número de permisos disfrutados | | | | | | | | | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Continua | | | | | | | | | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | | | | | | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | |
|--------------------------------|---|---|-------|
| MEDIDA | Elaboración de un Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo | | |
| DESCRIPCIÓN | Se implanta en la entidad un protocolo, con una descripción formativa en relación con el acoso en el entorno laboral. Este protocolo ofrece un procedimiento de resolución/investigación informal y otro formal, cubriendo las garantías necesarias para que sea efectivo. | | |
| OBJETIVOS | Concienciar a las personas trabajadoras de la necesidad de prevención de cualquier actuación relacionada con el acoso en el entorno laboral, a través de la elaboración e implementación de un Protocolo interno de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Sancionar todo acoso que se produzca en el ámbito de la entidad. | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. y terceras personas relacionadas con la organización | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Procedimiento informal (protocolo). Procedimiento formal (protocolo). Modelo de denuncia (protocolo). Canal de comunicación de situaciones de acoso (Canal Ético o de Denuncias). | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Registro del n.º de denuncias de acoso recibidas. N.º de investigaciones llevadas a cabo y resueltas. Recibis firmados y devueltos conforme las personas trabajadoras entienden y están informadas acerca del Protocolo. N.º de sanciones impuestas a los trabajadores/as con motivo de haber llevado a cabo un acoso en el entorno laboral. | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Permanente | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 |
| | Trimestre 2 | | |
| | Trimestre 3 | | |
| | Trimestre 4 | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 2 |
| | Trimestre 2 | | |
| | Trimestre 3 | | |
| | Trimestre 4 | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 3 |
| | Trimestre 2 | | |
| | Trimestre 3 | | |
| | Trimestre 4 | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 4 |
| | Trimestre 2 | | |
| | Trimestre 3 | | |
| | Trimestre 4 | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | | | | |
|--------------------------------|--|---|--|--|-------|--------------------|
| MEDIDA | Acciones formativas en materia de acoso. | | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Llevar a cabo acciones formativas dirigidas a toda la plantilla relativa a los riesgos específicos del puesto, que consigan formar y concienciar de la necesidad de prevención de este tipo de situaciones. | | | | | |
| OBJETIVOS | Formar y sensibilizar a la plantilla para prevenir cualquier tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo en TORRES Y SÁEZ S.A.U. por parte de alguna persona trabajadora a un/a compañero/a. Formación específica a los responsables de las diferentes secciones respecto a cómo afrontar las situaciones de acoso. | | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH y Dirección General | | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Plan de Formación anual. Protocolo de prevención el acoso sexual y por razón de sexo. Experto externo en formación. | | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | N.º de cursos formativos en materia de acoso. N.º de personas participantes en la formación en materia de prevención del acoso, distinguiendo por sexo, categoría profesional y puesto de trabajo. | | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Periódica | | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | | | | AÑO 1 | Medida prioritaria |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | | |
| | Trimestre 1 | | | | AÑO 2 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | | |
| | Trimestre 1 | | | | AÑO 3 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | | |
| | Trimestre 1 | | | | AÑO 4 | |
| | Trimestre 2 | ✓ | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | | | |
|--------------------------------|---|---|-------|--------------------|
| MEDIDA | Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y medidas de sensibilización sobre estas situaciones | | | |
| DESCRIPCIÓN | Difusión del protocolo, así como de carteles informativos, dípticos, etc. a través de los canales internos de comunicación habituales de manera anual a toda la plantilla y a todas las nuevas incorporaciones. | | | |
| OBJETIVOS | Reforzar el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones acerca de las actuaciones en materia de prevención y actuación frente a situaciones de acoso. | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH y Dirección General | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Canales internos de comunicación. Canal Ético o de Denuncias | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Recibís firmados y devueltos conforme aceptan y se comprometen con el Protocolo. N.º de comunicaciones llevadas a cabo en estas materias. N.º de nuevas incorporaciones a las que se les ha informado sobre el Protocolo. | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Periódica (anualmente) | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | Medida prioritaria |
| | Trimestre 2 | | | |
| | Trimestre 3 | | | |
| | Trimestre 4 | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 2 | |
| | Trimestre 2 | | | |
| | Trimestre 3 | | | |
| | Trimestre 4 | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 3 | |
| | Trimestre 2 | | | |
| | Trimestre 3 | | | |
| | Trimestre 4 | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 4 | |
| | Trimestre 2 | | | |
| | Trimestre 3 | | | |
| | Trimestre 4 | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | PROTECCIÓN Y DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | | | | |
|--------------------------------|---|--|--|-------|--|--------------------|
| MEDIDA | Protocolo de actuación en materia de violencia de género | | | | | |
| DESCRIPCIÓN | <p>El protocolo contendrá pautas para ayudar a las víctimas de violencia de género en la empresa (relocalización, el cambio de puesto de trabajo si fuera necesario, etc.), así como información de sus derechos y de la ayuda psicológica y legal a la que pueden optar.</p> <p>Dentro de este Protocolo se regulará:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales o los centros de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. - Se facilitará la posibilidad de un traslado a otro centro de trabajo de la empresa, siempre que se reúnan las condiciones necesarias para el desarrollo del puesto de trabajo. - Se informará a la comisión de seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratado y las medidas adoptadas. <p>Sensibilizar e informar al equipo en materia de prevención y actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral.</p> <p>Garantizar la seguridad y cobertura laboral de las víctimas en el ámbito de la empresa.</p> | | | | | |
| OBJETIVOS | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Comisión de Seguimiento | | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | Protocolo de actuación en materia de violencia de género. | | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. | | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Registro de medidas en materia de violencia de género en el ámbito laboral adoptadas.-Apoyo y acompañamiento a la víctima. | | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Registro de comunicaciones recibidas por parte las trabajadoras de víctimas de violencia de género. | | | | | |
| | Permanente | | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | | | AÑO 1 | | |
| | Trimestre 2 | | | | | |
| | Trimestre 3 | ✓ | | | | Medida prioritaria |
| | Trimestre 4 | | | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 2 | | |
| | Trimestre 2 | | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 3 | | |
| | Trimestre 2 | | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 4 | | |
| | Trimestre 2 | | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | PROTECCIÓN Y DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | | | |
|--------------------------------|---|--|---|-------|--|
| MEDIDA | Difusión periódica de las medidas de actuación frente a situaciones de violencia de género. | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Difusión del protocolo a través de los canales internos de comunicación habituales de manera anual a toda la plantilla y a todas las nuevas incorporaciones. | | | | |
| OBJETIVOS | Conseguir que todas las personas que forman parte de TORRES Y SÁEZ S.A.U. sean conscientes de la problemática que supone ser víctima de violencia de género, no solo a nivel personal y social, sino también a nivel laboral. Garantizar que todas las personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. conozcan los derechos que existen a nivel laboral para las víctimas de violencia de género y la forma de acceder a ellos. | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH y Dirección General | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Protocolo de actuación en materia de violencia de género. Canales de comunicación interna. Todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | N.º de comunicaciones internas realizadas en esta materia. N.º de nuevas incorporaciones que reciben el protocolo de actuación en materia de violencia de género. | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Periódica (anualmente) | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | | | AÑO 1 | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | ✓ | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 2 | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | ✓ | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 3 | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | ✓ | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 4 | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | ✓ | | |
| | Trimestre 4 | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | PROTECCIÓN Y DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | | | |
|--------------------------------|--|--|--|-------|--|
| MEDIDA | Participación activa el 25N | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Participar de forma activa, ya sea por medio de una campaña, boletín o colocación de cartelera durante la semana previa al 25 de noviembre, con el motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género. | | | | |
| OBJETIVOS | Sensibilizar en materia de prevención y actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral. | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH / Dpto. de Calidad, PRL y Medioambiente / Comisión de Seguimiento | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Cartelería o campaña elaborada y medios de difusión. | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Cartelería o campaña elaborada y medios de difusión. | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Periódica (anualmente) | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | | | AÑO 1 | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 2 | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 3 | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 4 | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO | | | |
|--------------------------------|---|---|--|--|--|
| MEDIDA | Guía de lenguaje inclusivo/no sexista | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo en la empresa y no sexista. | | | | |
| OBJETIVOS | Promover en la empresa la utilización de un lenguaje inclusivo. Proyectar una imagen de igualdad de oportunidades en el entorno laboral. | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. y terceros con los que se relaciona la organización. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH y Dirección General | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Guía de lenguaje inclusivo/no sexista | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Comunicaciones realizadas en un lenguaje inclusivo | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Permanente | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | | | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | ✓ | | | |
| | Trimestre 1 | | | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO | | | |
|--------------------------------|---|---|-------|--------------------|--|
| MEDIDA | Comunicar el Plan de igualdad de TORRES Y SÁEZ S.A.U. a través de los canales internos de comunicación | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Se difundirá el Plan de igualdad una vez aprobado y registrado en el REGCON, mediante los canales de comunicación internos y externos, si procede. Por los mismos canales se informará acerca de la evolución y posibles actualizaciones del Plan. | | | | |
| OBJETIVOS | <p>Promover la transparencia en la comunicación interna de la organización, mejorando los lazos comunicativos con las personas trabajadoras.</p> <p>Mejorar las líneas de comunicación internas de la organización, tanto entre las personas trabajadoras como entre la Dirección General y el resto de la organización.</p> <p>Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.</p> | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. y terceros relacionados con la organización, si procede. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH y Dirección General | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. Plan de igualdad de TORRES Y SÁEZ S.A.U. Canales de documentación interna. | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Evidencia de la recepción del Plan de Igualdad por toda la plantilla y por las nuevas incorporaciones en la organización, así como de terceros relacionados con la organización, si procede. | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Periódica (en función de las nuevas incorporaciones y avances en la implantación del Plan de Igualdad) | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | Medida prioritaria | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 2 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 3 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 4 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|--|---|--------------|--|--|--|--------------|--|--|--|--------------|--|--|--|--------------|
| MEDIDA | Cláusula de servicios contratados | | | | | | | | | | | | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Incluir en la cláusula de servicios contratados (proveedores) la exigencia de actuar con criterios de igualdad de género y no discriminación. | | | | | | | | | | | | | | | |
| OBJETIVOS | Promover la igualdad de género y no discriminación en la relación con proveedores | | | | | | | | | | | | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Terceros relacionados con la organización. | | | | | | | | | | | | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH / Dpto. Proveedores | | | | | | | | | | | | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Modelo de contrato con proveedores (cláusula específica). Canales externos de comunicación. | | | | | | | | | | | | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Modelo de contrato con proveedoras (cláusula específica). | | | | | | | | | | | | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Permanente | | | | | | | | | | | | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | | √ | AÑO 1 | | | | AÑO 2 | | | | AÑO 3 | | | | AÑO 4 |
| | Trimestre 2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | | | | | | | | | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | | | |
|--------------------------------|--|---------------------------|-------|--------------------|--|
| MEDIDA | Introducir la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral. | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Considerar las variables relacionadas con el género, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir. Introducir un módulo de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género dentro de la formación obligatoria de prevención. | | | | |
| OBJETIVOS | Introducir la dimensión de género en la política de prevención de riesgos y salud laboral de la empresa | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | Dpto. de Calidad, PRL y Medioambiente / Dpto. RRHH | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Evaluación de riesgos psicosociales por SPA. Prevención de riesgos laborales por SPA. Acciones formativas en materia de PRL | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Índices de siniestralidad por género. Número de formaciones impartidas al personal. Temario de las formaciones. | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Periódica (anual) | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | Medida prioritaria | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 2 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 3 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 4 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | | | |
|--------------------------------|---|---------------------------|-------|--------------------|--|
| MEDIDA | Protocolo de actuación en caso de mujeres embarazadas | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Elaborar un protocolo de actuación para solicitud de suspensión en los casos de riesgo durante el embarazo. | | | | |
| OBJETIVOS | Introducir la dimensión de género en la política de prevención de riesgos y salud laboral de la empresa. | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | Servicio de Prevención Ajeno / Dpto. de Calidad, PRL y Medioambiente / Dpto. RRHH | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Protocolo de actuación | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Protocolo de actuación | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Periódica (anual) | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | Medida prioritaria | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 2 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 3 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | AÑO 4 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | | | |
|---------------------------------------|--|---------------------------|-------|--------------------|--|
| MEDIDA | Difusión de información en materia de PHL en caso de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Difundir información específica de los riesgos y recomendaciones por puesto de trabajo que puedan afectar a las mujeres durante el embarazo o el periodo de lactancia. | | | | |
| OBJETIVOS | Introducir la dimensión de género en la política de prevención de riesgos y salud laboral de la empresa | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | Dpto. de Calidad, PRL y Medioambiente / Dpto. RRHH | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Protocolo de actuación. Evaluación de riesgos de los puestos de trabajo. Canal de comunicación. | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Nº de comunicaciones realizadas y a través de qué medios | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Periódica (anual) | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 1 | Medida prioritaria | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 2 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 3 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | ✓ | AÑO 4 | | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN | | PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI | | | |
|--------------------------------|---|--|---|-------|--------------------|
| MEDIDA | Elaboración del Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI | | | | |
| DESCRIPCIÓN | Implantar un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Difundir el Protocolo a toda la plantilla. | | | | |
| OBJETIVOS | Alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Prevenir las posibles situaciones de acoso y violencia ejercidas hacia las personas trabajadoras por razón de su orientación o identidad sexual. | | | | |
| PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE | Personas trabajadoras de TORRES Y SÁEZ S.A.U. | | | | |
| PERSONAS RESPONSABLES | RRHH y Dirección General | | | | |
| RECURSOS ASOCIADOS | Medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. Protocolo de actuación. | | | | |
| INDICADORES DE MEDICIÓN (KPIs) | Recepción del Protocolo de actuación por parte de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones. Nº de comunicaciones recibidas, investigadas y finalizadas con o sin sanción en materia de violencia contra el colectivo LGTBI. | | | | |
| CARÁCTER DE LA MEDIDA | Permanente | | | | |
| TEMPORALIDAD/CRONOGRAMA | Trimestre 1 | | ✓ | AÑO 1 | Medida prioritaria |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 2 | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 3 | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |
| | Trimestre 1 | | | AÑO 4 | |
| | Trimestre 2 | | | | |
| | Trimestre 3 | | | | |
| | Trimestre 4 | | | | |

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

| AÑO | TRIMESTRE | MEDIDA |
|------------------------------------|-----------|--|
| AÑO 1 (junio 2023 – junio 2024) | 1º | <ul style="list-style-type: none"> - Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades. - Publicitar las ofertas de trabajo con una definición neutra de los puestos de trabajo. - Establecimiento de un procedimiento estandarizado de selección de personal. - Cuestionario de promoción. - Regular el concepto "a cuenta convenio". - Política retributiva. - Garantizar desarrollo profesional. - Elaboración de un Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. - Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y medidas de sensibilización sobre estas situaciones. - Comunicar el Plan de Igualdad de TORRES Y SÁEZ S.A.U. a través de los canales internos de comunicación. - Cláusula de servicios contratados. - Introducir la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral. - Protocolo de actuación en caso de mujeres embarazadas. - Difusión de información en materia de PRL en caso de mujeres embarazadas o en período de lactancia. - Elaboración del Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI |
| | 2º | <ul style="list-style-type: none"> - Incorporación del criterio de infrarrepresentación femenina en el proceso de selección y la promoción interna. - Formación en igualdad. - Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad sobre los procesos de formación, así como de su grado de ejecución y participación en cada uno de los cursos, segregado por sexo. - Revisión periódica del encuadramiento profesional. - Protocolo de desconexión digital. - Acciones formativas en materia de acoso. |
| | 3º | <ul style="list-style-type: none"> - Protocolo de promoción. - Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral. - Protocolo de actuación en materia de violencia de género. - Difusión periódica de las medidas de actuación frente a situaciones de violencia de género. |
| | 4º | <ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento de licencias y permisos disfrutados por la plantilla. - Participación activa el 25N. - Guía de lenguaje inclusivo/no sexista. |
| AÑO 2 (junio 2024 – junio 2025) | 1º | <ul style="list-style-type: none"> - Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad sobre los procesos de formación, así como de su grado de ejecución y participación en cada uno de los cursos, segregado por sexo. - Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y medidas de sensibilización sobre estas situaciones. - Introducir la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral. - Difusión de información en materia de PRL en caso de mujeres embarazadas o en período de lactancia |
| | 2º | <ul style="list-style-type: none"> - Formación en igualdad. - Revisión periódica del encuadramiento profesional. - Acciones formativas en materia de acoso. |
| | 3º | <ul style="list-style-type: none"> - Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral. - Difusión periódica de las medidas de actuación frente a situaciones de violencia de género. |
| | 4º | <ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento de licencias y permisos disfrutados por la plantilla. - Participación activa el 25N. |
| AÑO 3 (junio 2025 – junio 2026) | 1º | <ul style="list-style-type: none"> - Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad sobre los procesos de formación, así como de su grado de ejecución y participación en cada uno de los cursos, segregado por sexo. - Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y medidas de sensibilización sobre estas situaciones. - Introducir la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral. - Difusión de información en materia de PRL en caso de mujeres embarazadas o en período de lactancia |
| | 2º | <ul style="list-style-type: none"> - Formación en igualdad. - Revisión periódica del encuadramiento profesional. - Acciones formativas en materia de acoso. |
| | 3º | <ul style="list-style-type: none"> - Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora |

| | | |
|------------------------------------|---------------------------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - de la jornada laboral. - Difusión periódica de las medidas de actuación frente a situaciones de violencia de género. |
| | 4º | <ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento de licencias y permisos disfrutados por la plantilla. - Participación activa el 25N. |
| AÑO 4 (junio 2026 – junio 2027) | 1º | <ul style="list-style-type: none"> - Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad sobre los procesos de formación, así como de su grado de ejecución y participación en cada uno de los cursos, segregado por sexo. - Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y medidas de sensibilización sobre estas situaciones. - Introducir la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral. - Difusión de información en materia de PRL en caso de mujeres embarazadas o en período de lactancia |
| | 2º | <ul style="list-style-type: none"> - Formación en igualdad. - Revisión periódica del encuadramiento profesional. - Acciones formativas en materia de acoso. |
| | 3º | <ul style="list-style-type: none"> - Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral. - Difusión periódica de las medidas de actuación frente a situaciones de violencia de género. |
| | 4º | <ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento de licencias y permisos disfrutados por la plantilla. - Participación activa el 25N |
| Entre junio 2023 – junio 2027 | Carácter Puntual/Continuo | <ul style="list-style-type: none"> - Publicación interna de los puestos vacantes. - Comunicación de la oferta formativa. - Acciones formativas dentro del horario laboral. - Acceso libre a un porcentaje de personas trabajadoras a las acciones formativas. - Facilitar el acceso a las acciones formativas, a cualquier persona trabajadora que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado. - Permiso retribuido de 10 horas al año para las personas trabajadoras que tengan algún menor a cargo, cónyuge o familiar de segundo grado. - Licencia retribuida, para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto, exámenes prenatales y técnicas de reproducción asistida. - Facilitar las concreciones horarias. - Facilitar la flexibilidad horaria y/o reducción horaria recuperable, los días no lectivos (máximo de tres días al año), a las personas con menores de 13 años a su cargo. |

**Sobre este cronograma de implantación se adjuntarán medidas según se vayan actualizando y la Comisión de seguimiento considere necesario aplicarlas en la empresa.*

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de TORRES Y SÁEZ, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La metodología es la siguiente:

- 1. Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
- 2. Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

13.1 Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la empresa, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

- **Composición**

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de TORRES Y SÁEZ, será paritaria y estará compuesta por representantes de la parte empresarial y de la parte social. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, con fecha 10 de diciembre de 2021, se acuerda la siguiente composición²:

En representación de la Representación Legal de los Trabajadores:

| SINDICATO | RLPT | CENTRO DE TRABAJO | SEXO |
|-----------|------|---|--------|
| UGT | SÍ | Pocomaco y A Grela (A Coruña) - Comité de Empresa | Mujer |
| CCOO | SÍ | Pocomaco y A Grela (A Coruña) - Comité de Empresa | Hombre |
| CCOO | SÍ | Pocomaco y A Grela (A Coruña) - Comité de Empresa | Mujer |
| UGT | SÍ | Tienda y almacén Lugo: Polígono As Gándaras, calle F, parcela K1.1, 27003 (Lugo). | Hombre |
| CCOO | SÍ | Tienda Vigo: Avenida de Madrid s/n, 36214, Vigo (Pontevedra) y en representación de Almacén Porriño: Polígono Industrial A Granxa. Parcela 10, 36400, O Porriño (Pontevedra). | Hombre |
| CCOO | SÍ | Tienda Barcelona: Calle Botánica 33-35, 08908. L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona). | Hombre |

En representación de la Empresa:

| ROL/POSICIÓN | ÁREA/DEPARTAMENTO | SEXO |
|--|-------------------------|--------|
| Apoderado | Dirección General | Hombre |
| Responsable RRHH | RRHH | Mujer |
| Director Comercial | Comercial | Hombre |
| Responsable de Calidad y Medioambiente | Calidad y Medioambiente | Mujer |
| Responsable Financiero | Financiero | Hombre |
| Responsable de PRL | PRL | Mujer |

- **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación comprenderá todo el territorio nacional, concretamente en los centros de trabajo TORRES Y SÁEZ ubicados en:

- Sede central y almacén central: Polígono Industrial de Pocomaco. Parcela A-1, 15190 (A Coruña).

² Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión de seguimiento, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidas en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión de Seguimiento.

- Tienda Coruña: Polígono Industrial A Grela. Parcela II-70, 15008 (A Coruña).
- Tienda y almacén Lugo: Polígono As Gándaras, calle F, parcela K1.1, 27003 (Lugo).
- Tienda Vigo: Avenida de Madrid s/n, 36214, Vigo (Pontevedra).
- Tienda Barcelona: Calle Botánica 33-35, 08908. L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona).
- Almacén Porriño: Polígono Industrial A Granxa. Parcela 10, 36400, O Porriño (Pontevedra).

- **Funciones**

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.
- La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

- **Atribuciones generales de la Comisión**

- Interpretación del Plan de igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

- **Periodicidad del seguimiento y la evaluación**

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

- Medios

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

- Lugar adecuado para celebrar reuniones
- Material preciso para ellas
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

13.2. Seguimiento

Se realizará un seguimiento anual del Plan de Igualdad.

El seguimiento tiene como objetivos:

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

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

13.3. Evaluación

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

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

Se realizará una evaluación al pasar un año desde la aprobación y cada año durante la vigencia del Plan mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan, para lo cual se elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- 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.”

Por ello, se establece que cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que se resolverá de manera ordinaria, anualmente en las reuniones de evaluación y seguimiento periódico del Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. De manera extraordinaria, a propuesta de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de convocar una reunión de revisión del Plan de Igualdad para proceder a su modificación para atender a las circunstancias descritas anteriormente. Dichos acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta.

15. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

16. ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA

TORRES Y SÁEZ S.A.U. con CIF A15023823 y Domicilio Fiscal sito en Polígono Industrial Pocomaco, S/N - Parcela A – 1, 15190 (A Coruña), declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección de profesionales a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad. El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

Este compromiso se hará público para todos los profesionales pertenecientes a **TORRES Y SÁEZ S.A.U.**, desde la dirección, la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y la plantilla, ya que la participación y cooperación de todas las partes es fundamental para alcanzar el objetivo de implantar un Plan de Igualdad adecuado y eficaz.

17. ANEXO III – COMUNICADO A LA PLANTILLA

En **TORRES Y SÁEZ S.A.U.**, somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello la Dirección de la empresa asume el compromiso para la elaboración, trabajando conjuntamente con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, del “Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” en el seno de nuestra organización, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia a través del principio de igualdad de trato y de oportunidades con base en la Ley Orgánica 3/2007, 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 y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro.

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo y que aportará múltiples beneficios a nuestra empresa.

Con 10 de diciembre de 2021, quedó constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de oportunidades en **TORRES Y SÁEZ S.A.U.** y negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad para la empresa. La Comisión Negociadora está formada de forma paritaria por la empresa y la representación legal de la plantilla.

Para que el proyecto sea todo un éxito, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y, en caso de que fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto de implantación en nuestra empresa de cara a evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades.

18. FIRMA

Una vez revisado y negociado el presente Plan de Igualdad de TORRES Y SÁEZ S.A.U. se firma el 22 de junio de 2023.

| PARTE EMPRESARIAL | PARTE SOCIAL |
|-------------------|--------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |