



I PLAN DE IGUALDAD RODIO KRONSA, S.L.U.



RODIO KRONSA

PREÁMBULO

RODIO KRONSA S.L.U. como empresa integrante de Soletanche-Freyssinet, y del Grupo VINCI, siguiendo la línea general de dicho Grupo, viene desarrollando desde hace años una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre personas, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Así, RODIO KRONSA S.L.U., viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de las personas, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamiento saludables y erradicando aquellas conductas que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Como paso previo a la redacción del presente Plan de Igualdad, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, se llevó a cabo un diagnóstico de situación que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Asimismo forma parte del presente Plan de Igualdad, el Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual dentro del Grupo Solentache-Freyssinet, como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

OBJETIVOS

- [A] Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por RODIO KRONSA S.L.U., en orden a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- [B] Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- [C] Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan. Principalmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
- [D] Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el sector de la construcción y en el seno de RODIO KRONSA S.L.U.
- [E] Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- [F] Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, incorporando en la política de prevención la perspectiva de género y teniendo en cuenta asimismo los riesgos y enfermedades específicas tanto de la mujer y del hombre, así como las situaciones de maternidad y lactancia.
- [G] Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de RODIO KRONSA S.L.U., evitando medidas que perjudiquen dicha conciliación.
- [H] Prevenir y actuar en situaciones de acoso laboral y sexual.
- [I] Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- [J] Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.

Para la consecución de los objetivos incluidos en este Plan de Igualdad, se concretan las siguientes áreas de actuación y estructura del Plan:

ESTRUCTURA DEL PLAN

El presente Plan se estructura del siguiente modo:

Artículo I.	APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	5
Sección 1.01	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
Sección 1.02	VIGENCIA.....	5
Artículo II.	ÁREAS DE ACTUACIÓN.....	6
Sección 2.01	ACCESO AL EMPLEO.....	6
Sección 2.02	FORMACIÓN.....	6
Sección 2.03	PROMOCIÓN.....	7
Sección 2.04	RETRIBUCIÓN.....	8
Sección 2.05	FLEXIBILIDAD, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	8
Sección 2.06	PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO.....	9
Sección 2.07	PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	9
Sección 2.08	SALUD Y BIENESTAR LABORAL.....	11
Sección 2.09	COMUNICACIÓN.....	11
Artículo III.	SEGUIMIENTO Y CLÁUSULAS ADICIONALES.....	13
Sección 3.01	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	13
Sección 3.02	CLÁUSULA FINAL.....	12

Artículo I. APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Sección 1.01 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa RODIO KRONSA S.L.U. tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente.

No obstante, lo anterior, será facultad de la empresa, previa negociación con la representación legal de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo, la adaptación del presente Plan de Igualdad a exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. En ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente plan de igualdad.

De igual forma se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considera necesario.

Sección 1.02 VIGENCIA

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en RODIO KRONSA S.L.U. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan entrará en vigor a partir del día 8 de agosto de 2019, y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y con carácter temporal hasta el 31 de agosto de 2020.

Tres meses antes de la finalización se constituirá la mesa de negociación del 2º Plan de Igualdad de RODIO KRONSA.

Se negociará un nuevo plan, ajustándose a la evolución experimentada en la empresa. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido acordado uno nuevo, se entenderá prorrogado el actual plan a fin de concluir las negociaciones del mismo. Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la comisión se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de la negociación y previo el acuerdo correspondiente, incluyendo cualquier variación que la Ley establezca.



Artículo II. ÁREAS DE ACTUACIÓN.

Sección 2.01 ACCESO AL EMPLEO.

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional de la empresa.

Objetivo 1: Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

- Medida 1: Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.
- Medida 2: Establecer directrices para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.
- Medida 3: No utilizar un lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas en las ofertas de empleo.
- Medida 4: Unificación de los criterios de selección basados en principios no discriminatorios. Se reflejará expresamente por parte de la empresa el rechazo, en todo el proceso de acceso al empleo, de cualquier comportamiento que contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal.

Objetivo 2: Facilitar la incorporación del género subrepresentado en puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L.O 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Medida 1: Realizar las ofertas de empleo usando un lenguaje no sexista, incluyendo en la medida de lo posible imágenes, diseños o fotografías, con los que las mujeres se puedan sentir identificadas, de modo que dichas ofertas inviten a las mujeres a participar en los procesos de selección para cubrir aquellos puestos en los que se encuentran subrepresentadas.

Indicador de cumplimiento de objetivo/s:

[1] Número y porcentaje de contrataciones por género y puesto y grupo o titulación.

Sección 2.02 FORMACIÓN

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas y/o informativas, la equiparación de oportunidades entre mujeres y hombres.



Se implicará en la consecución de estos objetivos a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, y especialmente en el área de formación.

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.

- Medida 1: Establecer módulos de igualdad de oportunidades en los cursos ofertados por la empresa.
- Medida 2: La formación presencial interna (es decir, la impartida y organizada por la empresa), se realizará preferentemente dentro del horario laboral. En cuanto a la formación en modalidad a distancia o semipresencial, también se favorecerá su realización dentro de la jornada laboral.
- Medida 3: Difusión del plan de formación a toda la plantilla.

Indicador de cumplimiento de objetivo/s:

- [2] Número de participantes en acciones formativas desagregado por sexo, categoría, materias impartidas, centros, jornadas y horas destinadas a la formación.

Sección 2.03 PROMOCIÓN

Dentro de esta área se engloban todas las medidas cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en base a criterios acordes con la igualdad de oportunidades.

Objetivo: Favorecer la igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional.

- Medida 1: Crear programas de identificación de talento interno que permitan disponer de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, haciendo especial hincapié en el género menos representado.
- Medida 2: Promover acciones formativas específicas para trabajadoras y trabajadores, y así facilitar su posible promoción a puestos de responsabilidad y a funciones o niveles donde estén subrepresentados.
- Medida 3: Informar y motivar a mujeres para que participen en procesos o programas de formación que realice la empresa y que favorezcan el desarrollo profesional de las mismas.
- Medida 4: Promover el conocimiento por parte de la plantilla de los puestos a cubrir, de modo que se facilite la posibilidad de promoción.
- Medida 5: Impulsar, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto; la promoción del género menos representado en las vacantes a cubrir.



Indicador de cumplimiento de objetivo/s:

- [3] Estadística bienal desagregada por género de las solicitudes de movilidad interna y porcentajes de las solicitudes aceptadas.
- [4] Número y tipo de acciones de formación para la promoción impartidas.
- [5] Número y porcentaje de trabajadoras y trabajadores participantes en acciones de formación para la promoción.

Sección 2.04 RETRIBUCIÓN

Dentro de éste área de actuación se engloban las acciones encaminadas a fomentar la igualdad en las retribuciones, basada en criterios objetivos de mérito y capacidad.

Objetivo 1: Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

- Medida 1: Impulsar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas promoviendo la reducción de la brecha salarial de género.
- Medida 2: Garantizar sistemas de retribución basados en la valoración del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales sin discriminación alguna por razón de género.

Objetivo 2: Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos de empresa, así como en el resto de normas colectivas pactadas en la empresa.

- Medida 1: Seguimiento y análisis bienal de la evolución de la brecha salarial por colectivos para contribuir a su reducción.

Indicador de cumplimiento de objetivo/s:

- [6] Valoración de puestos de trabajo conforme a criterios objetivos, sin discriminación alguna por razón de género.

Sección 2.05 FLEXIBILIDAD, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Dentro de éste área se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

Objetivo: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Medida 1: Promover, siempre que sea posible, la flexibilidad de horarios, para mejorar la

conciliación de la vida personal y profesional.

- Medida 2: El ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación de género alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.
- Medida 3: Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos, la utilización del permiso de paternidad y del resto de medidas de conciliación.
- Medida 4: Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación. Entre ellas:
 - Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria.
 - Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.
 - El derecho de la lactancia se podrá disfrutar de la siguiente manera: 1 hora de ausencia, divisible en dos fracciones o acumulable en jornadas completas o, reducción de la jornada en media hora diaria, hasta que la menor o el menor cumpla 9 meses. La acumulación en jornadas completas se hará a razón de una hora por día laborable y podrá ser disfrutado a continuación del permiso maternal.

Indicador de cumplimiento de objetivo/s:

- [7] Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y poder así verificar la evolución y la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
- [8] Información desagregada por sexos de las distintas causas que motivan el ejercicio de los derechos de conciliación (excedencia por cuidado de hijos o cuidado de familiar, reducción de jornada por guarda legal de menor de 12 años, cuidado de familiar, etcétera).

Sección 2.06 PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO

Dentro de éste área se engloban todas las medidas que tienen como objetivo prevenir y erradicar el acoso, entendiendo como tal tanto el acoso laboral como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Objetivo: Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.

- Medida 1: Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.

Indicador de cumplimiento de objetivo/s:

- [9] Estadística de los casos denunciados de acoso y resolución del procedimiento.



La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las personas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

Su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Objetivo 1: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

- **Medida 1:** Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004 y sus sucesivas modificaciones, entre otras, Ley Orgánica 8/2015 de 22 de julio y la última hasta el momento, R.D.L. 9/2018 de 3 de agosto.
- **Medida 2:** En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad.
- **Medida 3:** Cuando la empresa tenga constancia de la existencia de una resolución judicial mediante la cual se adopten medidas cautelares (como puede ser el alejamiento o cualquier otra medida), la empresa se compromete a trasladar al supuesto agresor o maltratador, en el caso de que la mujer hubiese optado por permanecer en su centro de trabajo.
- **Medida 4:** Las salidas, debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte de la empresa dichos permisos con carácter confidencial.
- **Medida 5:** Apoyar la inserción laboral de mujeres víctima de violencia de género.

Objetivo 2: Participar del compromiso por una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer.

- **Medida 1:** Difusión de las medidas y garantías concretas que la Empresa pone a disposición de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Indicador de cumplimiento de objetivo/s:

- [10] Estadística sobre el número de peticiones de las medidas contempladas en este apartado.

Sección 2.08 SALUD Y BIENESTAR LABORAL

Bajo este capítulo se tratan las medidas encaminadas a analizar la seguridad y salud desde una perspectiva de género.

Objetivo: Mejorar la capacidad de la organización para tratar el impacto de género en la prevención de riesgos laborales, la seguridad y la salud.

- Medida 1: Fomentar la perspectiva de género y el compromiso con la igualdad en la gestión de la seguridad, salud y bienestar laboral, teniendo en cuenta y dando respuesta a las distintas necesidades de mujeres y hombres. Actuaciones:
 - 1) Informar sobre las diferencias de género en situaciones y procesos más frecuentes (por ejemplo, cardiopatía isquémica o cáncer) y relativas a patrones de consumo de alcohol y drogas.
 - 2) Sensibilizar sobre la igualdad entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la seguridad, la salud y el bienestar (prácticas deportivas, alimentación, reconocimientos médicos, etc.), fomentando la participación de las mujeres.

Indicador de cumplimiento de objetivo/s:

[11] Número de hombres y mujeres con bajas por Incapacidad Temporal.

Sección 2.09 COMUNICACIÓN

En este capítulo se refieren las acciones encaminadas a la difusión y conocimiento del contenido del plan de igualdad así como de las políticas de comunicación de la Empresa.

Objetivo: Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y la diversidad y participando de la difusión del Plan de Igualdad y las medidas propuestas.

- Medida 1: Introducir la igualdad y diversidad en la estrategia de comunicación interna y externa. Actuaciones:
 - 1) Utilizar los medios internos de comunicación como revista de la empresa, tableros de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad, diversidad y el protocolo de actuación frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - 2) Difundir el compromiso de la empresa con la igualdad y diversidad en los medios de comunicación externos: redes sociales y otros medios.
- Medida 2: Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través del lenguaje y la

publicación de imágenes, reforzando la presencia de las mujeres en los foros, reuniones o discursos, en los que participe la empresa. Actuaciones:

- 1) Eliminar el uso del lenguaje sexista y/o androcéntrico en todos los documentos y comunicados de la empresa que pudiera invisibilizar a las mujeres.
 - 2) Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas.
 - 3) Fomentar el uso de palabras de género femenino que expresan universalidad (personas, las partes, la plantilla, etc.) y términos que representan colectivos o conceptos abstractos (la dirección, el personal directivo, la ciudadanía, etc.).
- Medida 3: Se informará sobre cuáles son los canales y medios para que cualquier trabajadora o trabajador pueda hacer llegar a la empresa las denuncias de acoso, así como sus sugerencias sobre igualdad y conciliación.
 - Medida 4: Informar a las empresas colaboradoras, asociaciones empresariales, sindicatos, administraciones y entidades vinculadas con la compañía del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Indicador de cumplimiento de objetivo/s:

- [12] Difusión e implantación del Plan de Igualdad.
- [13] Sugerencias recibidas.
- [14] Comunicaciones realizadas a las empresas colaboradoras y subcontratistas.



Artículo III. SEGUIMIENTO Y CLÁUSULAS ADICIONALES

Sección 3.01 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá semestralmente.

Composición:

Dicha Comisión de Seguimiento estará integrada por cuatro personas:

- Por parte de la Empresa:
 - Director General
 - Director de RRHH.
- Por parte de la Representación sindical dos delegados sindicales en Rodio Kronsa.

Ambas partes pueden venir acompañadas por los asesores que consideren oportunos.

Funciones:

Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- i. Realización del seguimiento respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- ii. Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- iii. Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.