



## PLAN DE IGUALDAD 2022-2026

### PROYECTOS, EJECUCIÓN Y CONTROL DE OBRAS, S.A. (PROYECO, S.A.)

**Elaborado por:**  
**MARIA L. GARCIA**

Firma

Fecha: octubre 2022

**Revisado y Aprobado por:**



Firma

Fecha: octubre 2022



**índice**

1. Presentación.....	3
2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....	3
3. Ámbito personal, territorial y temporal.....	3
4. Objetivos del Plan de Igualdad. ....	4
5. Informe diagnóstico.....	4
6. Plan de acción.....	9
7. Medidas de Igualdad.....	11
8. Evaluación y revisión.....	12
9. Calendario de actuaciones.....	12





### 1. Presentación

Proyectos, Ejecución y Control de Obras S.A. (PROYECO) fundada en el año 1988, ofrece desde hace más de 30 años, soluciones integradas en consultoría, Project Management, ingeniería, Urbanismos, Arquitectura, Concesiones, Construction Management, Energía y Medioambiente, tanto en proyectos de Obra civil como Edificación.

Desde el año 2007, el crecimiento de PROYECO tiene como objetivos prioritarios una apuesta en la expansión internacional con el fin de implantar las diversas áreas de negocio de PROYECO en nuevos mercados emergentes.

PROYECO, en el cumplimiento de sus objetivos permanece fiel a los principios éticos fundamentales que siempre le han caracterizado: transparencia, honradez y respeto. Promoviendo el compromiso con la igualdad de género a través de iniciativas de sensibilización para así crear un entorno de trabajo diverso e inclusivo, con el fin de alcanzar sus objetivos corporativos y de negocio.

### 2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad ha sido suscrito tanto por la dirección general como por el resto del equipo PROYECO.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este Plan de Igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

### 3. Ámbito personal, territorial y temporal

Este Plan de Igualdad se aplicará a toda la actividad que se desarrolla en el entorno institucional y laboral de PROYECO.

Será aplicable a todos los trabajadores del PROYECO y también a cualquier persona que, aunque dependa de un tercero, realice actividades o preste servicios en PROYECO.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determinará un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma (desde el 14 de octubre de 2022 hasta el 14 de octubre de 2026), entrando en vigor el 14 de octubre de 2022.

Pasado los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad y en el plazo que se determine para la puesta en marcha el nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.



#### 4. Objetivos del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de PROYECO contiene los siguientes objetivos principales:

- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la Empresa.
- Promover la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones en la empresa.
- Fomentar en la Empresa la evolución de mentalidades a favor del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a fin de eliminar o disminuir al máximo el riesgo de incurrir en discriminación por cuestión de género.
  - Establecer acciones específicas para la selección y/o promoción de las mujeres en puestos y/o departamentos en los que estén subrepresentadas.
  - Prevenir el acoso sexual por razón de sexo

#### 5. Informe diagnóstico

Para el diagnóstico fueron considerados los siguientes datos de entrada:

- Cultura y liderazgo empresarial
- Igualdad Retributiva
- Proceso de selección
- Plan de carrera y desarrollo profesional
- Conciliación y flexibilidad
- Representatividad
- Comunicación

Una vez realizada la auditoría retributiva, se verificó que para un total de 27 personas, el 52% del equipo que conforma la plantilla de PROYECO está representado por mujeres y el 48% restante por hombres, representando una ligera mayoría de mujeres (el gráfico – 1)

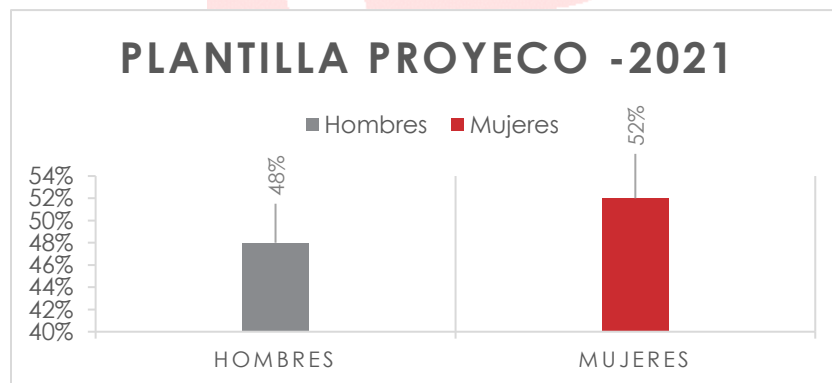


Gráfico – 1

En el gráfico 2, podemos observar los resultados por tipo de contrato.

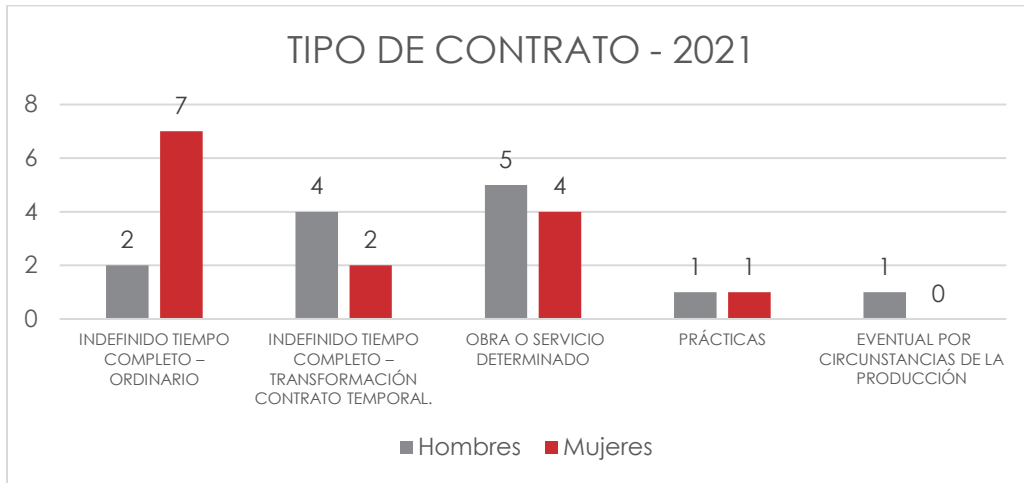


Gráfico – 2 Análisis por tipo de contrato

### Evaluación de la distribución de admisiones.

En lo que respecta a incorporaciones, en el año 2021 Proyeco tuvo un total de 11, 4 mujeres y 7 hombres, notándose una ligera superioridad por parte de los hombres (Ver gráfico 3). Las personas contratadas para este año cubrieron cargos medios.

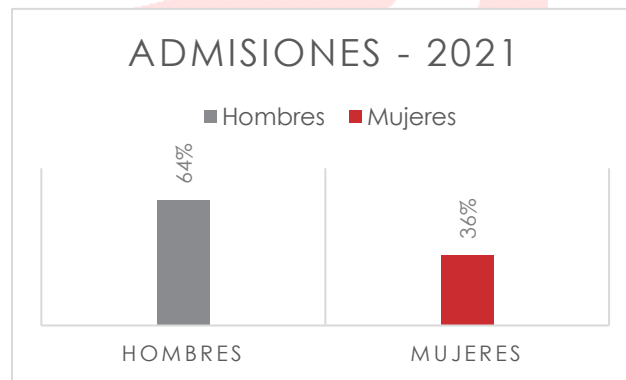


Gráfico – 3 Admisiones en 2021

De cara a consolidar nuestra actuación en materia de igualdad y asegurando nuestro compromiso para el tratamiento de oportunidades entre todos los colaboradores de Proyeco, enfocándose en la eliminación de cualquier tipo de discriminación en función de sexo, realizamos un diagnóstico integral que consideró:

- Monitorización de los indicadores de sexo en Proyeco
- Análisis de las recomendaciones publicadas por el ministerio de igualdad en relación con el Plan de Igualdad.



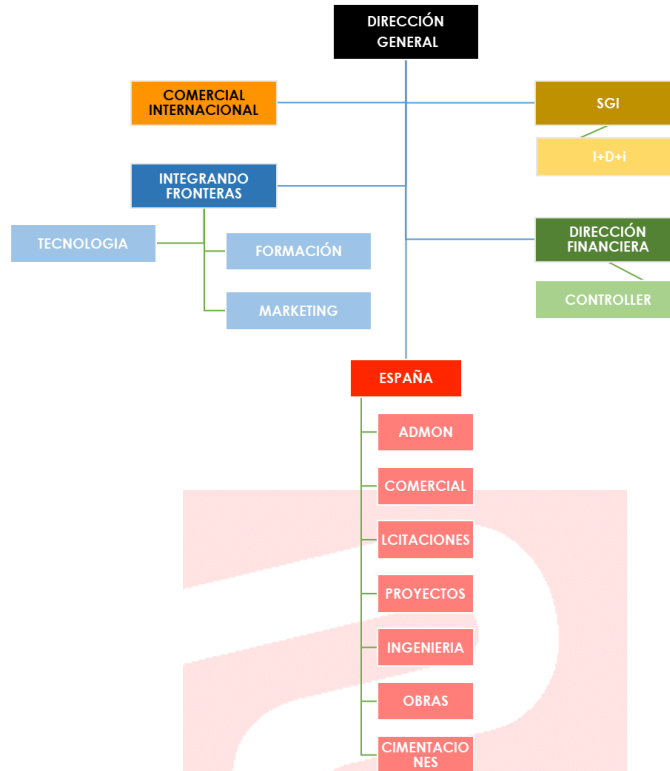
## PLAN DE IGUALDAD

### INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	PROYECTOS EJECUCIÓN Y CONTROL DE OBRAS S.A.					
CIF	A78827052					
Domicilio social	C/febrero 70, 28022, Madrid					
Forma jurídica	Resto de Sociedades Mercantiles					
Año de constitución	1988					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Raquel Bernal Esteban					
Cargo	Directora España					
Telf.	913 031 100					
e-mail	rbernal@proyeco.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Virginia Martín Cámara					
Cargo	Directora Administración y RRHH					
Telf.	913 031 100					
e-mail	v@proyeco.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Construcción					
CNAE	4122					
Descripción de la actividad	Sector Construcción de edificios no residenciales					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación						
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	14	Hombres	13	Total	27
Centros de trabajo	Dos: Madrid y Valencia					
Facturación anual (€)	De 1 a 10 millones					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	no					
Representación Legal del equipo Proyeco	Mujeres		Hombres		Total	



## ORGANIGRAMA



## ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

A continuación, se presentan las conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos del equipo PROYECO que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de identificación de aspectos como:

- Durante el año 2021 la cantidad de personas en plantilla fue de 27 personas, 14 Mujeres y 13 Hombres representando 52% y 48% respectivamente.
- Notamos en los resultados, una ligera predominancia por parte de las mujeres. A continuación, vemos los grupos de cotización en los cuales se encuadran los resultados:
  - Teniendo la mayor representación el **Grupo 2 - Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados**, obteniendo como resultado un total de 11 trabajadores y trabajadoras, donde 6 son mujeres y 5 son hombres.
  - Seguidamente Obtuvimos 5 trabajadores y trabajadoras, para el **Grupo 3 – Jefes administrativos y de taller**, estando distribuidos de la siguiente manera, 3 hombres y 2 mujeres.
  - A continuación, tenemos al **Grupo 4 - Ayudantes no Titulados**, obteniendo un resultado de 2 mujeres y ningún hombre.
  - Para el **Grupo 5 – Oficiales Administrativos**, obteniendo como resultado un total de 7 trabajadores, distribuidos en 4 mujeres y 3 hombres



- Y por último el **Grupo 8 - Oficiales de primera y segunda**. Distribuyéndose de la siguiente manera: sólo 2 hombres.
- Estudios:
  - En la plantilla femenina, un 100% tiene estudios superiores y/o universitarios.
  - En la plantilla masculina, un 61.5% tiene estudios superiores y/o universitarios y el resto no.

A nivel de estudios, verificamos que, en su mayoría, los trabajadores y trabajadoras están altamente cualificados.
- Antigüedad:
  - Para la plantilla femenina, un 35.7% de las trabajadoras tienen una antigüedad inferior a 1 año, otro 37.5% entre 1 y 5 años de antigüedad y superior a 5 años el 28,6%. Representando un promedio de 6.4 años de antigüedad.
  - Para la plantilla masculina, un 57.85% de los trabajadores tiene una antigüedad inferior a 1 año, otro 30.77% entre 1 y 5 años de antigüedad y el 15.38% superior a 5 años de antigüedad. Representando un promedio de 2,6 años de antigüedad.

**ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS**

- **Procesos de selección y contratación**

Proyecto prevé priorizar la igualdad de oportunidades para todas sus ofertas de trabajo, procesos de selección y contratación.

Proyecto garantiza que los procesos de selección se llevan a cabo realizando una evaluación del puesto de trabajo basándose en la experiencia, formación, competencias y capacidades de la persona independientemente de su sexo.

**Selección y contratación**

Información cuantitativa

<b>Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad</b>				
<b>Cargos de responsabilidad</b> (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	<b>N.º mujeres</b>	<b>N.º hombres</b>	<b>% mujeres</b>	<b>% hombres</b>
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios	7	7	50	50
<b>Subtotal cargos de responsabilidad</b>	7	7	50	50
<b>Otros puestos de trabajo</b> (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	<b>N.º mujeres en ese nivel</b>	<b>N.º hombres en ese nivel</b>	<b>% mujeres en ese nivel</b>	<b>% hombres en ese nivel</b>
Personal administrativo				





## PLAN DE IGUALDAD

Personal técnico	7	7	50	50
Personal operario o no cualificado				
<b>Subtotal otros puestos de trabajo</b>				
<b>TOTAL, PLANTILLA</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

Las monitorizaciones serán presentadas a la Dirección General a fin de posibilitar la aprobación de eventuales ajustes o creación de nuevas medidas que fomenten el desarrollo de prácticas en el dominio de la diversidad e igualdad de género

- **Promoción**

Proyeco cuenta con un plan de carrera personalizado para cada trabajador, apostando por el crecimiento profesional de todos, este plan se delinea con los mismos criterios tanto para hombres como para mujeres, partiendo siempre de las necesidades de formación y crecimiento a largo plazo.

Al personal de la empresa se le comunica la existencia de vacantes en reuniones, o comunicados por mail y en las redes sociales (LinkedIn).

Las personas que intervienen en la decisión de una promoción interna son: la Dirección General en conjunto con el director o responsable pertinente.

- **Beneficios sociales**
  - Reducción de jornadas en verano.
  - Flexibilidad de horario
  - Dietas
  - Posibilidad de teletrabajo.

### 6. Plan de acción

A continuación, se muestran algunas iniciativas realizadas por Proyeco para reforzar el compromiso con la igualdad de género.



**Participación en el Pacto Mundial**



Programa de las Naciones Unidas que promueve acelerar la igualdad de género en las empresas suscritas a la iniciativa UN Global Compact. Proyeco se suscribió a este programa en el sentido de potenciar los 10 principios del Pacto Mundial que las Naciones Unidas promueve, siendo uno de ellos, potenciar la igualdad de oportunidades dentro de la organización y garantizar a todos nuestros colaboradores un tratamiento igualitario y meritocrático.

**Sensibilización para la diversidad, inclusión y el sesgo inconsciente**

Se realiza Mediante la comunicación interna, a través de panfletos, intranet, formaciones y publicaciones en red.

**Plan de acciones.**

N.º	Medida	Persona/ Departamento Responsable	Recursos	Indicadores Seguimiento y Evaluación
1.1	Informar de la vacante con posibilidad de promoción primero internamente a toda la plantilla y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto (capacidades, experiencia y formación)	Dirección General Comisión de Igualdad	Humanos	Proceso de difusión de vacantes
1.2	En las formaciones de acogimiento de nuevos colaboradores y formaciones refresco, reforzar contenido en materia de igualdad y transversalización de género, prevención de violencia de género y corresponsabilidad a toda la plantilla	Dirección General Direcciones Dptos Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- % de personas formadas en igualdad sobre el total de trabajadores, desagregados por sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (informe evaluación)
1.3	Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en Proyeco y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales	Dirección General Direcciones Dptos Comisión de Igualdad	Humanos	- Informes de evaluación de la política salarial por categoría laboral, departamento y tipos de jornada, con y sin complementos extrasalariales y tipologías. - Detección de desigualdades y posibles soluciones para evitarlas. (Conformidades de auditorías externas)
1.4	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral	Dirección General Direcciones Dptos Comisión de Igualdad	Humanos	Informe de protocolo anti-acoso realizado y aprobado



## PLAN DE IGUALDAD

1.5	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Dirección General Direcciones Dptos Comisión de Igualdad	Humanos	- Nombramiento de la persona responsable - Formación de la persona responsable.
1.6	Realizar difusión del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla	Direcciones Dptos Comisión de Igualdad	Humanos	- Difusión del protocolo realizada. - N.º difusiones, métodos y alcance. - N.º de consultas recibidas de acoso. - N.º denuncias presentadas/ resueltas.
1.7	Realizar sensibilizaciones sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, con ejemplos de diferentes situaciones que se puedan producir e incluyendo los pasos a seguir en caso de sufrir o detectar una situación dentro de Proyeco	Direcciones Dptos Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	Número y contenido de las sensibilizaciones
1.8	Informar a todos los colaboradores de Proyeco de la existencia del Plan de Igualdad y donde se puede consultar el contenido	Comisión de Igualdad	Humanos	Número de personas voluntarias informadas
1.9	Participar y/o fomentar actividades de sensibilización sobre igualdad de género, tales como el 8 de marzo, 25 de noviembre, etc.	Dirección General Direcciones Dptos Comisión de Igualdad	Humanos	- N.º y tipo de actuaciones de sensibilización en las que se participa. - N.º y tipo de actuaciones de sensibilización que se organizan desde Proyeco. - N.º de participantes desagregado por sexo según tipo de actuación

### 7. Medidas de Igualdad

La revisión se realizará como mínimo, anualmente, mediante la reunión de una Comisión de Seguimiento liderado por la Dirección de Recursos Humanos. Se prorrogará de manera automática.

Adicionalmente, se seleccionarán una serie de indicadores de gran impacto con la finalidad de crear, revisar y actualizar las acciones que se consideren oportunas, en función de las necesidades que se detecten.

Estos indicadores serán los siguientes:

- Porcentaje de H/M en las nuevas contrataciones.
- Porcentaje de H/M que se acogen a las medidas de flexibilidad y corresponsabilidad (teletrabajo, excedencias, permisos y reducciones de jornada).
- Distribución de H/M por niveles de responsabilidad.



- Porcentaje de H/M, e importes destinados a H/M, en los ajustes salariales.
- Brecha salarial (utilizando los datos de media aritmética y mediana de la retribución fija total) global, por intervalos de edad y por niveles de responsabilidad.

Se realizará el seguimiento del cumplimiento de las acciones definidas y planificadas y se emitirá un informe al final de cada año. El seguimiento y el informe será realizado por una persona definida por la Empresa y que formará parte de la Comisión Permanente de Igualdad.

### 8. Evaluación y revisión

El proceso de implementación de las medidas y principios previstos en este plan será monitorizado y evaluado anualmente a través del análisis del alcance y el impacto de las diferentes iniciativas en el previstas y en la evaluación de la información estadística relevante en este dominio.

Las conclusiones de monitorización son presentadas por la Dirección General para posibilitar aprobación de eventuales ajustes o creación de nuevas medidas que fomenten el desarrollo de las políticas y prácticas en el dominio de la igualdad.

### 9. Calendario de actuaciones

Nº	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	3T	4T
1.1	Informar de la vacante con posibilidad de promoción primero internamente a toda la plantilla y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto (capacidades, experiencia y formación), dando prioridad al equipo de voluntarios y voluntarias.																
1.2	En las formaciones de acogimiento de nuevos colaboradores y formaciones refresco, reforzar contenido en materia de igualdad y transversalización de género, prevención de violencia de género y corresponsabilidad a toda la plantilla, reservando plazos formativos para personas voluntarias.																
1.3	Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en Proyeco y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales																
1.4	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral																
1.5	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																
1.6	Realizar difusión del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla																
1.7	Realizar sensibilizaciones sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, con ejemplos de diferentes situaciones que se puedan producir e incluyendo los pasos a seguir en caso de sufrir o detectar una situación dentro de Proyeco																
1.8	Innformar a todos los colaboradores de Proyeco de la existencia del Plan de Igualdad y donde se puede consultar el contenido																
1.9	Participar y/o fomentar actividades de sencibilización sobre igualdad de género, tales como el 8 de marzo, 25 de noviembre, etc																

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas caso fuese necesario o corregir posibles desviaciones.