

CUERVA ENERGÍA, S.L.U.

C*

PLAN DE IGUALDAD

2026 - 2030

Y

**PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR
RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL,
DE EXPRESIÓN DE GÉNERO Y LABORAL**

1. INTRODUCCIÓN

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

CUERVA ENERGÍA, S.L.U.

C.I.F.: B-18.210.013
Dirección: Calle Santa Lucía 1.K
Municipio: Churriana de la Vega
Provincia: Granada
Código Postal: 18002
Sector actividad: Industrial
CNAE: 4321 – Instalaciones eléctricas
Centros trabajo: 1
Trabajadores 2025: 154 trabajadores, 127 hombres y 27 mujeres

Descripción de la actividad:

- Las instalaciones para la construcción en general, montaje, su reparación, consolidación, restauración, conservación y mantenimiento de las citadas instalaciones, especialmente eléctricas en general, centrales de producción de energía hidráulica, térmica, eólica, solar, fotovoltaica, subestaciones, alumbrado exterior, centros de transformación, electrónica, robótica, telecomunicaciones, radioeléctricas, televisión, seguridad, informáticas, fontanería, contra incendios, frigoríficas, frío, calor, aire acondicionado, climatización y agua caliente sanitaria, redes de gases, aparatos elevadores de todo tipo, electromecánicas, calderería y cualesquiera accesorio o complementaria para la construcción, e incluso realización de servicio de lectura de contadores para determinar los niveles de consumo de cualquier tipo de instalación.
- Instalación de redes de transporte en alta y baja tensión de todo tipo.
- Comercialización, venta, distribución y suministro de todo tipo de materiales relacionados con la actividad principal de la empresa, incluida la telefonía y la megafonía.
- Almacenaje de todo tipo de materiales de la construcción en general, fundamentalmente de instalaciones.
- Mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria.

DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

CUERVA ENERGÍA, S.L.U. nació en el año 1989 bajo la denominación social MONTAJES ELÉCTRICOS CUERVA, S.L. y teniendo como objeto social el de realización de instalaciones eléctricas de media y alta tensión. A lo largo de estos más de 30 años, la empresa ha ido creciendo y ampliando también su objeto social al actual. Forma parte integrante del Grupo Cuerva, como conjunto de empresas de referencia en el sector eléctrico, con un fuerte compromiso con la calidad, eficiencia, cuidado del medio ambiente y la prevención de los riesgos laborales.

MARCO JURÍDICO

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio universalmente reconocido, que se ha ido desarrollando y articulando a través de diferentes normativas tanto de ámbito internacional como nacional.

A nivel internacional nos encontramos la Declaración de los Derechos Humanos de 1948; la Convención sobre los derechos públicos de la mujer de 1952; la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979, ratificada por España en 1983; la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995; y más recientemente, los Objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2020, aprobada en 2015 por las Naciones Unidas.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además, el artículo 9.2 del mismo texto legal encomienda a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Y, por otro lado, el artículo 35.1 de la Carta magna establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El reconocimiento con la igualdad de oportunidades se complementó con la aprobación de la Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre hombres y mujeres. En su artículo 45 se obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán

adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La LOIEMH ha sido modificada por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que estableció que las empresas de más de 50 trabajadores deberán contar con un plan de igualdad, si bien este umbral se implementaría de forma progresiva, siendo de aplicación efectiva a partir de marzo de 2022.

Igualmente, la LOIEMH fue modificada más recientemente a través de:

- el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, con entrada en vigor el 14 de enero de 2021;
- y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 14 de abril de 2021.

2. PARTES SUSCRIPTORAS

CUERVA ENERGÍA, S.L.U. antes de superar el umbral de plantilla que requería legalmente de la implementación de un Plan de Igualdad en la empresa, voluntariamente por parte de la Dirección Corporativa se adoptó el compromiso y el acuerdo de iniciar los trámites necesarios para su adopción, lo cual fue debidamente trasladado a los Representantes Legales de los Trabajadores de la empresa, constituyéndose en mayo de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad, que fue aprobado el 13 de enero de 2022.

La vigencia de dicho I Plan de Igualdad se extendió desde enero de 2022 hasta diciembre de 2025, trasladándose por la empresa la necesidad de proceder a negociar, diseñar, aprobar e implementar el II Plan de Igualdad.

A tal fin se constituyó la **Mesa Negociadora del II Plan de Igualdad** de la siguiente forma:

- **Por la parte empresarial:**
 - o D. Francisco Javier Rodríguez Morante
 - o D. María del Carmen Moyano Peña
- **Por la parte social:**
 - o D. Raúl Nievas Arquelladas
 - o D^a. María Dolores Delgado Domínguez

Se adjunta al final del documento el **Anexo I – Acta de Constitución de la Mesa Negociadora**, donde además se recoge las funciones y reglamento de funcionamiento de dicho órgano.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL

El presente II Plan de Igualdad afecta a toda la plantilla de CUERVA ENERGÍA, S.L.U., presente o futura, así como a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación del servicio en la empresa usuaria.

ÁMBITO TERRITORIAL

Actualmente, CUERVA ENERGÍA, S.L.U. presenta un único centro de trabajo, sito en Churriana de la Vega (Granada), calle Santa Lucía 1.K. No obstante, si en el futuro la empresa abriese nuevos centros de trabajo, el presente II Plan de Igualdad será de aplicación también a los nuevos centros y al personal adscrito a ellos.

ÁMBITO TEMPORAL

El II Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde su entrada en vigor.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

20 de mayo de 2026

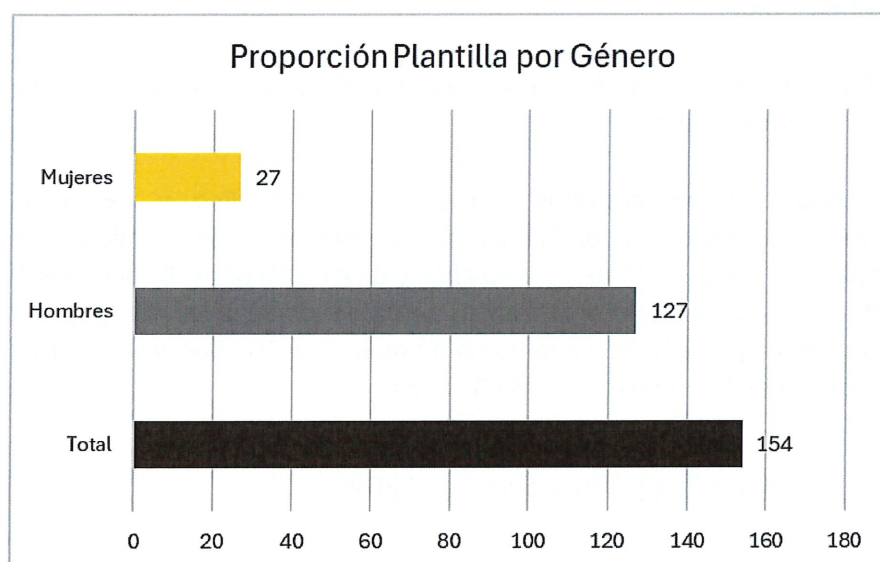
4. CONCLUSIONES INFORME DE DIAGNÓSTICO

Tras una evaluación sobre la situación laboral de los trabajadores de la empresa, reorganización de puestos de trabajo por niveles según evaluación de estos, y actualización de sus retribuciones por bandas salariales, de conformidad con los parámetros preestablecidos por una consultora externa a la empresa en 2021, se produjo la actualización de los puestos de trabajo y bandas salariales asociadas.

En base a dicha actualización, durante el primer trimestre de 2026 se estuvieron preparando los datos necesarios para el análisis de las materias establecidas en el Real Decreto 901/2020, a fin de realizar el diagnóstico de situación de la empresa por la Mesa Negociadora del II Plan de Igualdad, siendo los datos aportados por la parte empresarial de la empresa, compuesta por la Directora del Departamento Legal-Regulatorio y el Director del Departamento de Desarrollo de Personas.

PLANTILLA A 31.12.2025

CUERVA ENERGÍA, S.L.U. cuenta en el momento del diagnóstico con una plantilla de 154 personas trabajadoras, 127 hombres y 27 mujeres.





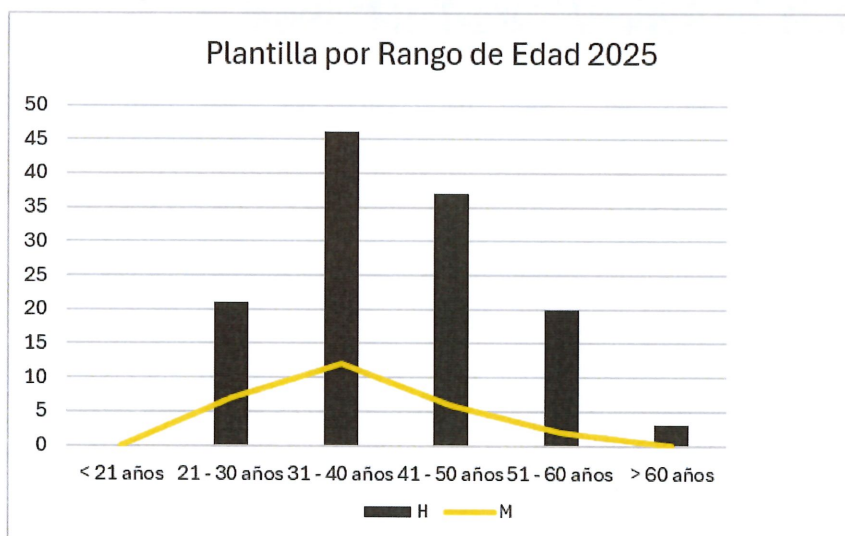
En el **Nivel 1 – Alta Dirección** nos encontramos que no hay representación ni femenina ni masculina en la empresa.

En el **Nivel 2 – Mandos Intermedios** la cifra de representación femenina representa poco más de una sexta parte de las personas que lo integran.

En el **Nivel 3 – Personal de oficina** es donde se alcanza una mayor representatividad del género femenino, alcanzándose algo más de un tercio con respecto a la totalidad de sus integrantes.

En el **Nivel 4 – Personal operativo** no existe representación femenina, siendo puestos altamente masculinizados.

En cuanto a la **Edad**, nos encontramos con personal masculino y femenino prácticamente en todos los rangos de edad analizados, siendo las franjas donde existe mayor número de plantilla las que van de 31 a 40 años y de 41 a 50 años. Donde existe mayor representatividad femenina es en la franja que va de los 31 a los 40 años. No existe representación de ningún género en la franja de menos de 20 años, y solo existe representación masculina en la franja de más de 61 años.



CONCLUSIÓN GENERAL SOBRE LA PLANTILLA

Si bien el análisis del diagnóstico de situación de la empresa, tomando como punto de partida la fotografía de la misma el ejercicio social 2025, nos sitúa por debajo en cifras de representación femenina en empresas del sector.

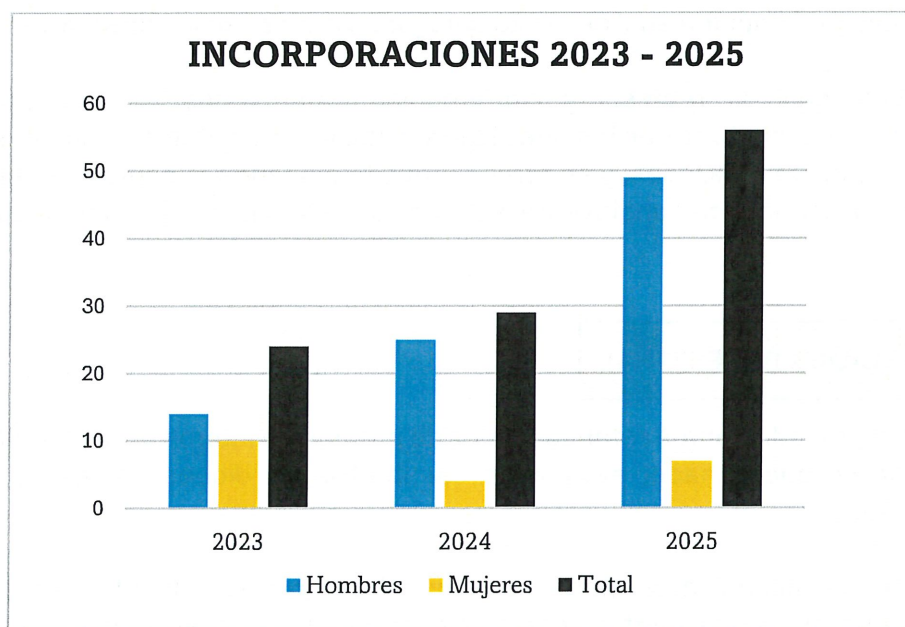
Del análisis de las nuevas contrataciones, se observa un aumento significativo de contrataciones durante el ejercicio 2023, si bien la tendencia siguiente fue opuesta, pudiendo posiblemente generarse el actual dato porcentual en género sobre todo con motivo de las contrataciones en el Nivel 4 – Personal Operario, pues son puestos de trabajo eminentemente masculinizados, manteniéndose no obstante en el Nivel 2 – Mandos Intermedios en proporción equilibrada al ratio general.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

De los datos de género por edades, durante el ejercicio 2023 las contrataciones del género femenino se hacían en casi todos los rangos de edad, mientras que en los dos ejercicios siguientes se concentraron en edades medias, por lo que en principio no se concluye discriminación alguna de género con motivo de la edad.

De los cuatro niveles jerárquicos, no existe representación femenina en el de nivel 1 ni el en 4, habiéndose producido todas las incorporaciones en el nivel 3. En el nivel 2 y 4 solo se producen incorporaciones del género masculino.

Analizados los datos de incorporaciones de los últimos tres ejercicios se observa una mejora en la incorporación de más plantilla femenina durante 2023, que decae en los ejercicios siguientes con respecto al porcentaje de incremento de la plantilla masculina.



Respecto a las bajas del mismo periodo, se concluye que existe mayor rotación entre la plantilla de género femenino, produciéndose en menor porcentaje la del género masculino, aunque en números absolutos pudiera parecer mayor. El porcentaje de media de bajas del género femenino es superior a la media de porcentaje de sus incorporaciones, lo que viene a corroborar el dato de incremento de plantilla masculina en la empresa.

De los procesos de selección analizados se determina una mayor contratación masculina, tal y como ya se había observado.

Respecto de los procesos para cargos de responsabilidad, en tres de los cuatro procesos se recibieron candidaturas mixtas pasando a la primera fase personas de ambos géneros, y produciéndose contratación de personal femenino solo en una de ellas.

En los procesos existentes para ofertas de trabajo de puestos históricamente masculinizados, sigue sin recibirse candidaturas del género femenino.

En los procesos existentes para ofertas de trabajo de puestos históricamente feminizados, de los cuatro casos analizados se observa mayor llegada a la primera fase de evaluación de candidaturas del género femenino, si bien están representados ambos géneros, produciéndose la contratación final en todos los casos con personas del género femenino.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A 31 de diciembre de 2025, la plantilla femenina estaba ocupada en un 37,04% en las categorías profesionales de mayor rango, mientras que un 51,85% se encontraban adscritas a la categoría de auxiliar administrativo, existiendo representación femenina en 7 de las 25 categorías profesionales existentes.

Existen categorías sin representación femenina, en unos casos por ser puestos altamente masculinizados en los que sigue sin llegar candidaturas femeninas a las ofertas de trabajo realizadas, y en otros porque la categoría la conforma una sola persona, no siendo dato concluyente a efectos de este análisis con perspectiva de género.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

No existen procedimientos estandarizados de promoción interna de la plantilla, por lo que no se puede hacer evaluación cuantitativa de dichos procesos, al ser inexistentes.

Si bien existen mecanismos internos de comunicación, no son usados al objeto de realizar la promoción de ofertas de trabajo o existencia de vacantes por cubrir, a fin

de que la propia plantilla de la sociedad pueda decidir su presentación de candidaturas a los puestos de trabajo que se ofertan.

Ello no obstante, no significa que, en atención a los méritos individuales de las personas trabajadoras, no pueda existir ascensos individualizados de categoría, en caso de ser requerido por la propia operativa y crecimiento de la sociedad.

Sin embargo, no está medido ni protocolizado su procedimiento.

FORMACIÓN

Si bien por la propia actividad que supone el objeto social de CUERVA, S.L.U., un alto porcentaje de la plantilla, sobre todo en el área operativa, deben acometer formación básica para poder realizar sus trabajos, así como formación continua en base a nuevos requerimientos legales, hasta la fecha no se ha llevado un control cuantitativo de dicha formación recibida por parte de la plantilla, que permita poder realizar en este momento su análisis numérico.

Igualmente, en el resto de los niveles y/o áreas se recibe formación, en unos casos por propia petición de las personas trabajadoras, o en otros supuestos indicados por la Dirección, Directivos y/o Mandos Intermedios. No obstante, tampoco se lleva dicho control.

Con carácter general, las formaciones se realizan en horario laboral.

CONDICIONES DE TRABAJO, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Condiciones de trabajo

Los datos de tipo de contrato permiten apreciar la inexistencia de discriminación por género en la contratación, ya que son similares en hombres y mujeres. La mayor parte de los contratos son indefinidos a tiempo completo.

La jornada es exactamente igual para toda la plantilla, así como las condiciones en que se desarrolla, no existiendo diferencias por género.

Retribuciones

La masa salarial invertida en pago de retribuciones salariales a los hombres ha sido algo mayor porcentualmente con respecto al porcentaje de plantilla que representan, lo que viene a dilucidar que pueden existir salarios mayores entre los hombres que con respecto al mayor de las mujeres. La retribución media del hombre se observa un poco por encima de la retribución media del total de la plantilla. No obstante, este dato puede estar afectado por dos motivos: la

existencia solo más trabajadores del género masculino en el nivel 2 – Mandos Intermedios, así como la inexistencia de trabajadoras en el Nivel 4 – Personal Operativo, por grado de masculinización de los puestos de trabajo.

El hecho de que la diferencia de apenas un 2,51% entre la retribución total media de los hombres y de las mujeres hace pensar que la dispersión salarial en la sociedad no es elevada, siendo probable que las personas en puestos similares obtengan retribuciones similares

Auditoría Retributiva

- Justificación datos brecha salarial en Niveles

- Nivel 1 y 4: no existen datos en el nivel 1 y no hay distinción de género en el nivel 4 al ser todos los trabajadores hombres.
- Nivel 2: existen los siguientes porcentajes de brecha superior al 25% en la Media de los Complementos Salariales (-38,27%) y en la Media de las Percepciones Extrasalariales (-43,79%), debido principalmente a la mayor jerarquía de los puestos de trabajo desempeñados por hombres frente a los de las mujeres, que incluyen una media de complementos mayor que el resto de puestos de trabajo de este nivel.
- Nivel 3: existe brecha en la Mediana de las Percepciones Extrasalariales (35,79%), pero en este caso a favor del género femenino.
- Totalidad plantilla: la brecha en la Media de los Complementos (-26,00%) derivado sobre todo sobre los distintos devengos producidos en el Nivel 2 entre hombres y mujeres; la brecha tanto en Media (-62,39%) como en la Mediana (-43,55%) de las Percepciones Extrasalariales donde también inciden los datos del Nivel 2, y la alta masculinización del Nivel 4.

- Justificación datos brecha salarial en Categorías Profesionales

- Categoría Profesional 1: existe respecto a los Complementos Salariales sobre la Media (-70,54%) y Mediana (-70,17%) y en las Percepciones Extrasalariales sobre la Media (-33,21%) y Mediana (-39,29%). Se debe en ambos casos a los distintos conceptos que se asocian a la responsabilidad asumida por determinados hombres de esta Categoría en comparación con la única mujer de esta Categoría como consecuencia del tipo de puesto de trabajo que desempeñan (Responsables de Departamento).
- Categoría Profesional 3: existe respecto a los Complementos Salariales sobre la Media (-30,51%) y Mediana (-31,65%) y en las Percepciones Extrasalariales sobre la Media (-49,10%) La diferencia esencial en este Grupo mayoría de integrantes femeninas del Grupo, existiendo desempeño de puestos de trabajo con menor devengo de este tipo de

conceptos que aboca a la diferencia sin que pueda estipularse que es meramente por género.

- Categoría Profesional 10: existe con respecto a los Complementos Salariales sobre la Media (-50,77%) y Mediana (-50,39%) derivada de que casi tres cuartas partes de los hombres de esta categoría frente a poco más de la mitad de las mujeres están en el Nivel 2; mientras que en las Percepciones Extrasalariales sobre la Mediana en positivo hacia el género femenino (39,17%).
- Categoría Profesional 19: existe únicamente en las Percepciones Extrasalariales con signo positivo a favor del género femenino sobre la Media (61,02%) y Mediana (61,02%). Analizados los conceptos no se observa desequilibrio retributivo masculinos del Grupo, frente a la menor antigüedad de la representante del género femenino, siendo una alta diferencia de antigüedad la existente.
- Categoría Profesional 21: existe brecha en todos los conceptos analizados, arrojando con signo positivo a favor del género femenino en Salario sobre Media (52,43%) y Mediana (106,48%), en Complementos Salariales sobre Media (130,17%) y Mediana (218,81%), y en Retribución Total también sobre (60,01%) y Mediana (118,71%). Analizados los datos se observa que ello se debe a la reciente incorporación de una de las personas de género masculino, desvirtuando los datos al no estar el salario anualizado, en cuyo caso no existiría la brecha en esta Categoría.
- Totalidad Plantilla: se observa brecha salarial a justificar con respecto a la Media de los Complementos Salariales (-26,00%); en las Percepciones Extrasalariales tanto en la Media (-62,39%) como en la Mediana (-43,55%), produciéndose una brecha sobre la Mediana de la Retribución Total (-39,06%), siendo en la mayoría de los casos producida por los distintos conceptos que se asocian y devengan según el tipo de puesto de trabajo desempeñado por los trabajadores, concentrándose en los hombres los de mayor jerarquía y conceptos retributivos e importes.

En CUERVA ENERGÍA, S.L.U. hay actualmente trabajadores en un total de veintiuna (21) Categorías Profesionales, de los cuales solo en cinco (5) existe representación femenina. La alta masculinización de la empresa, junto con la existencia de mayoría de trabajadores del sexo masculino en los puestos de mayor rango, y por tanto mayor salario, incide directamente en los datos de media y mediana de las retribuciones totales percibidas por un género y otro.

No obstante, es de señalar que en cuatro de las cinco categorías las Retribuciones Totales no contienen brecha, y teniendo en cuenta la anualización de los conceptos de la Categoría 21 tampoco se produciría.

- Justificación de datos de brecha salarial en puestos de trabajo

- Puesto de trabajo 1: existe brecha en sentido positivo hacia el género femenino en Salario sobre la Media (47,27%) y Mediana (50,14%), en Percepciones Extrasalariales sobre Media (66,70%) y Mediana (38,19%) y en la Retribución Total sobre Media (44,31%) y Mediana (45,31%). Analizados los datos se observa ello se deriva de la antigüedad de los datos del género masculino, de modo que hecho el cálculo sobre la retribución anual desaparece la brecha en todos los conceptos.
- Puesto de trabajo 3: existe también brecha en sentido positivo hacia el género femenino únicamente en los Complementos Salariales sobre la Media (37,02%) y Mediana (45,40%), respondiendo a la distinta configuración retributiva vinculada al contenido funcional del puesto, sin apreciarse, conforme a la valoración global del sistema retributivo, una diferencia atribuible exclusivamente al género.
- Puesto de trabajo 4: aquí la brecha es en sentido positivo hacia el género femenino en Salario sobre Media y Mediana (35,20%) y en favor del género masculino en Complementos Salariales sobre Media y Mediana (-50,58%) y en Percepciones Extrasalariales también sobre Media y Mediana (-48,25%). Los datos de Media y Mediana en todos los conceptos son iguales por haber solo un representante de cada género. Se deja señalado que se equilibran los conceptos de modo que la Retribución Total no contiene brecha, por lo que del análisis final no puede deducirse una retribución desigual por razón de género.
- Puesto de trabajo 13: se observa brecha positiva en más del 25% hacia el género femenino en todos los conceptos salvo la Mediana del Salario y de la Retribución Total. Se aprecia antigüedad menor al año de uno de los integrantes del género masculino lo que lleva a desvirtuar el resultado. Efectuado el ejercicio de anualizar el Salario, se elimina la brecha tanto en Salario como en Retribución Total.
- Puesto de trabajo 15: existe brecha salarial con menor percepción en los puestos desempeñados por mujeres en Complementos Salariales sobre Media (-51,40%) y Mediana (-55,01%), así como en Percepciones Extrasalariales sobre Media (-25,89%) y Mediana (-29,81%). Respecto a los Complementos Salariales la diferencia se explica por los distintos conceptos vinculados al puesto y a las funciones efectivamente desarrolladas, así como por la propia distribución de hombres y mujeres en puestos de distinta jerarquía; mientras que en las Percepciones Extrasalariales son por conceptos no vinculados a retribución salarial sino conceptos compensatorios
- Puesto de trabajo 20: si bien se evidencia que existe brecha salarial positiva a favor del género femenino en todos y cada uno de los conceptos

analizados, indagada la causa se observa la distinta categoría profesional de los integrantes de estos Puestos de trabajo, así como la poca antigüedad del integrante del género masculino, que anualizado lleva a eliminar la brecha en Salario y en Retribución Total, por lo que en principio no se observa que las diferencias respondan a causas discriminatorias.

- Totalidad Plantilla: en la comparación global, las brechas se explican, con carácter general, por los distintos conceptos que se asocian por puesto funcional, concentrándose en hombres los de mayor jerarquía y mayores conceptos retributivos. Asimismo, la alta masculinización de determinados puestos y la escasa o nula presencia femenina en otros condicionan los resultados estadísticos, sin que ello implique por sí mismo la existencia de una discriminación retributiva directa por razón de sexo.

Es de señalar que existen supuestos donde existe brecha salarial del hombre con respecto de la mujer, y supuestos a la inversa donde la brecha salarial es de la mujer con respecto al hombre, lo cual implica que no se atiende al género a la hora de determinar los salarios.

CORRESPONSABILIDAD

De la totalidad de la plantilla tienen hijos el 42,21%, representando el género masculino el 36,36% de la plantilla con hijos, y restando el otro 5,86% en el género femenino. Es decir, de la totalidad de los trabajadores con hijos, el 86,15% proceden de los trabajadores mientras que en las trabajadoras suponen el 13,85%

Por el contrario, el 57,79% de la plantilla no tiene hijos, distribuyéndose entre un 46,10% del género masculino y un 11,69% del género femenino.

Si bien en la empresa no se han dado supuestos que hayan requerido la adopción de medidas en materia de conciliación, exceptuando la de reducción de jornada por cuidado de menores solicitada por el 1,3% de la plantilla, se entiende valorable la necesidad de implementar algún tipo de medida en previsión de futuros supuestos que deban ser tenidos en cuenta en materia de conciliación.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La evaluación desde la perspectiva de género por rangos de edad en el Nivel 2 – Mandos Intermedios sitúa al género femenino en los dos rangos de menor edad, mientras que la plantilla del género masculino se distribuye todos excepto el de mayor edad. El mismo ejercicio con respecto al Nivel 3 – Personal de oficina, sin embargo, arroja que las cifras son muy similares en todos los rangos con respecto a la proporción existente por género en la totalidad plantilla, lo que significa que no se hacen sesgos de género en la empresa atendiendo a la edad y sexo.

En el Nivel 1 – Alta Dirección no existe representación ni femenina ni masculina y en Nivel 4 – Personal operativo no existe representación del sexo femenino, por la alta masculinización del tipo de trabajo a desarrollar.

Por tanto, se ha producido un incremento en la infrarrepresentación femenina desde las conclusiones del último Plan de Igualdad, si bien el porcentaje de representación tanto femenina como masculina con respecto de la verticalidad de cada género en el Nivel Mandos Intermedios está equilibrada. En el género femenino en resto de personal se concentra en el nivel Personal de Oficina, mientras que el género masculino se distribuye entre el nivel Personal de oficina y Personal operativo, siendo este último exclusivamente masculinizado.

PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

Se han tramitado en este periodo dos denuncias por acoso laboral. Tras la instrucción de los expedientes informativos conforme a las reglas establecidas en el Protocolo para la prevención de este tipo de conductas, aprobado en el I Plan de Igualdad de la empresa, no se constató conducta infractora, notificándose y archivándose los expedientes, por lo que a la fecha actual no existe constancia alguna de existencia de casos de acoso sexual, por razón de sexo ni laboral en CUERVA ENERGÍA, S.L.U.

La Mesa Negociadora acuerda incluir en el actual Protocolo frente al acoso de todo tipo en el ámbito laboral, mención expresa a la protección que deba efectuarse a las personas también por cuestiones sobre la orientación sexual o la expresión de género, que fue aprobado por unanimidad.

Se adjunta como [Anexo II - PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACION SEXUAL, DE EXPRESIÓN DE GÉNERO Y LABORAL.](#)

5. OBJETIVOS DEL PLAN

Tras el análisis y redacción del Diagnóstico de Situación de la Empresa, la Mesa Negociadora del II Plan de Igualdad, de mutuo acuerdo definió los objetivos, tanto genéricos como específicos que debían seguirse a fin de provocar una mejora en materia de igualdad en la empresa, y que se subdividen en los siguientes epígrafes por materia relacionada:

PROCESOS DE SELECCIÓN

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2. Determinar las barreras que impiden la promoción de las mujeres en la empresa.

FORMACIÓN

3. Disponer de información actualizada sobre las necesidades formativas de la empresa y la valoración de los cursos realizados.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

4. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

CORRESPONSABILIDAD

5. Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal y familiar.
6. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

7. Realizar un seguimiento de la política de prevención desde la perspectiva de género.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

8. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

9. Garantizar la igualdad retributiva.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACION SEXUAL, DE EXPRESIÓN DE GÉNERO Y LABORAL

10. Prevenir cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

11. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Son objetivos específicos los numerados con el 2, 3, 7 y 11.

Son objetivos generales el 1, 4, 5, 6, 8, 9 y 10.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

PROCESOS DE SELECCIÓN

1. Formación a las personas responsables de selección desde una perspectiva de género.
2. Informar a empresas colaboradoras en procesos de selección.
3. CV ciego

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

4. Análisis de las barreras que impiden la promoción de las mujeres.

FORMACIÓN

5. Entrevistas de evaluación del desempeño.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

6. Información a la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad.

CORRESPONSABILIDAD

7. Desconexión digital.
8. Adaptación de la jornada.

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

9. Encuestas periódicas de riesgos psicosociales.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

10. Mujeres en puestos de responsabilidad.
11. Mujeres en cursos de formación para promoción profesional y funciones de responsabilidad.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

12. Medidas correctoras de desigualdades retributivas.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACION SEXUAL, DE EXPRESIÓN DE GÉNERO Y LABORAL

13. Información a la Comisión de seguimiento.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

14. Protocolo de comunicación.

Se adjunta como [Anexo III – Fichas de las medidas aprobadas](#).

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La aplicación de las medidas que conlleven a la consecución de los objetivos antes definidos se realizará de conformidad con los plazos descritos en cada una de las fichas de las medidas a implementar, acordados por la Comisión Negociadora, cuyo resumen se incluye en el calendario de actuaciones del apartado 9.

Por parte de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad se acuerda constituir a la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad, que estará integrada por tres miembros: uno de la parte empresarial y dos de la parte social, debiendo en todo caso procurarse la representación de ambos géneros en su composición.

Su designación se realizará el mismo día de la aprobación del presente II Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento será el órgano responsable del seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el II Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas implementadas.
- Elaboración de un Informe en cada uno de los periodos previstos de revisión que refleje el avance con respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa.
- Comprobar la eficacia de las medidas puestas en marcha para la consecución de los objetivos de igualdad.
- Proposición de medidas correctoras, en caso de no eficacia de las medidas.

FUNCIONAMIENTO

El seguimiento se realizará con carácter periódico, a la mitad y al final del plazo de vigencia del II Plan de Igualdad, para conocer el nivel de implementación de las medidas y acciones recogidas en el presente II Plan de Igualdad.

Igualmente será efectuado el seguimiento y evaluación por los motivos indicados en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

A tal fin, la Comisión de Seguimiento podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita a la otra con una antelación mínima de una semana, indicando los puntos del orden del día a tratar en la reunión y/o los motivos de su celebración.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de ejecución de las medidas propuestas.

MEDIOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios a su fin, en particular:

- Lugar adecuado para la celebración de sus reuniones.
- Material y medios necesarios para dicha celebración.
- Aportar la información estadística solicitada, de conformidad con los indicadores establecidos en cada una de las medidas.

Las reuniones se mantendrán en horario laboral.

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Tras la celebración de cada sesión de seguimiento, se realizará un análisis de los datos con el fin de realizar una evaluación del grado de implementación y eficacia de las medidas propuestas para la consecución de los objetivos.

Los resultados de cada evaluación se insertarán en un Informe a preparar por la Comisión de Seguimiento, que incluirá los siguientes datos:

- Nivel de desarrollo de las medidas implementadas.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación.
- El grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las medidas.

La evaluación se realizará con la información desagregada por género.

En base a los resultados de la evaluación, la Comisión de Seguimiento formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse al II Plan de Igualdad.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

ACTIVIDAD	ANUAL	EN 2026	EN 2027	MAYO 2027	EN 2028	EN 2029
Información a la Comisión de Seguimiento						
Formación a responsables de selección en igualdad						
Informar a empresas colaboradoras de selección						
Desconexión digital						
Análisis barreras en promoción de mujeres						
Entrevistas de evaluación del desempeño						
Mujeres en cursos de formación						
1ª Evaluación del II Plan de Igualdad						
Encuestas periódicas de riesgos psicosociales						
Protocolo de comunicación						
Medidas correctoras de desigualdades retributivas						
Mujeres en puestos de responsabilidad						
Evaluación Final del II Plan de Igualdad						

(*) Las medidas no reflejadas en el cuadro son de aplicación inmediata, no requiriendo plazo de desarrollo.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Además de los plazos de revisión establecidos en el propio II Plan de Igualdad de CUERVA ENERGÍA, S.L.U., el propio II Plan de Igualdad también deberá ser revisado, si concurre alguna de las circunstancias previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuales son:

- 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 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 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.

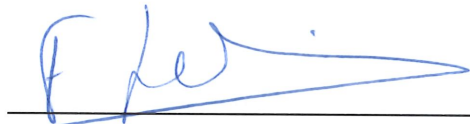
En caso de ser preciso modificar el II Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que podrán proponer y aprobar aquellas actuaciones que resulten necesarias para la actualización del diagnóstico y las medidas. Para la aprobación por la Comisión, será necesario que tanto la parte del banco social, como la parte del banco empresarial, estén conformes, no siendo posible su aprobación por una sola de las representaciones.

En caso de surgir discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento, esta podrá convocar a todos los integrantes de la Mesa Negociadora, a fin de debatir sobre las propuestas y discrepancias. Si en la Mesa Negociadora tampoco que se alcanzase un acuerdo, entendido como mayoría simple siempre que hayan votado a favor tanto representantes de la parte social, como de la parte empresarial, las partes podrán acudir a los mecanismos de conciliación previstos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales que esté en vigor, o acuerdo que lo sustituya.

En Granada, a 20 de MAYO de 2026

FIRMANTES

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA



Francisco Javier Rodríguez Morante

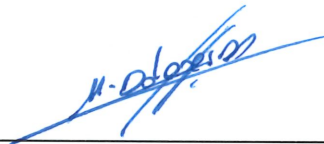


María del Carmen Moyano Peña

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



Raúl Nievas Arquelladas



María Dolores Delgado Domínguez

ANEXO I - ACTA CONSTITUCIÓN COMISIÓN
NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

**ACTA DE CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA
DEL II PLAN DE IGUALDAD DE CUERVA ENERGIA S.L.**

En Granada, siendo las 12.00 horas, del día 30 de diciembre de 2025, en el domicilio social de la mercantil, se reúnen las siguientes personas, a fin de constituir la Comisión Negociadora para la negociación, redacción y aprobación del II Plan de Igualdad de Cuerva Energía S.L.

LISTA DE ASISTENTES

FIRMAS

En representación de la empresa:

Integrante	Francisco Javier Rodríguez Morante prodriguez@cuervaenergia.com
Cargo	Responsable del Departamento de Personas

Integrante	María Moyano Peña - mcmoyano@cuervaenergia.com
Cargo	Responsable de Legal-Regulatorio

En representación de las personas trabajadoras:

Integrante	Raúl Nievas Arquelladas rnieves@cuervaenergia.com
Cargo	Encargado
Legitimación	26/09/2022

Integrante	María Dolores Delgado Domínguez mdelgado@cuervaenergia.com
Cargo	Técnica de Permiting
Legitimación	26/09/2022

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de CUERVA ENERGÍA S.L, en cumplimiento con los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico del II Plan de Igualdad y ACUERDAN

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como la de entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5 Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del II Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

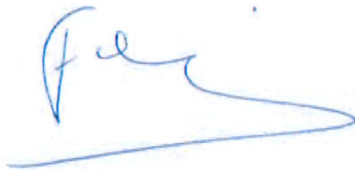
CUARTO. - Formación a la Comisión en materia de Igualdad y elaboración de Planes de Igualdad.

Sin perjuicio de la formación recibida en materia de igualdad de los integrantes de la parte social, la parte empresarial hace entrega, de forma física como telemática, de un Dossier Informativo sobre Formación para la Mesa Negociadora del II Plan de Igualdad de CUERVA ENERGIA S.L. El Dossier ha sido elaborado por la asesora D^a María del Mar Mendoza Ruiz, y cuyo contenido incluye las definiciones relativas a la igualdad, el marco normativo, las funciones de la Comisión negociadora del II Plan de Igualdad, y el desarrollo y contenido de dicho II Plan, hasta su aprobación y registro.

Y sin más asuntos que tratar se levanta sesión, siendo las 12:30 horas del día de la fecha.



En representación de la empresa



En representación de la plantilla



ANEXO II - PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN
DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, TRATAMIENTO Y
ELIMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR
ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE
GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y LABORAL**

CUERVA ENERGÍA, S.L.U.

C*

1. ÁMBITO Y DEFINICIONES

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de **Cuerva Energía, S.L.U.** y a sus actuaciones en el lugar de prestación de sus servicios o en el marco de la misma. Asimismo, será de aplicación a cuantas personas, sin formar parte de la plantilla, presten servicios, colaboren, se relacionen profesionalmente con la empresa o accedan a sus centros de trabajo, en la medida en que su conducta pueda afectar a personas trabajadoras de la empresa o al entorno laboral.

En el ámbito laboral pueden producirse distintos tipos de acoso, motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante, hostil u ofensivo para la persona, y que pueden atentar contra sus derechos fundamentales, dignidad, honor, intimidad e integridad física y moral, así como producir discriminación.

A los efectos de este protocolo, se consideran especialmente comprendidos:

- el acoso sexual;
- el acoso por razón de sexo;
- el acoso por orientación sexual;
- el acoso por identidad sexual;
- el acoso por expresión de género;
- el acoso por características sexuales;
- y el acoso laboral o moral en el trabajo.

El acoso puede manifestarse o realizarse de dos maneras distintas:

- **Conductas de acoso:** comprenden todos aquellos actos y conductas puntuales, individuales o aislados.
- **Proceso de acoso:** agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o con conexión al mismo.

1.1. Acoso sexual

Se entenderá por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo. Puede producirse por parte de una persona superior hacia su subordinada, de una persona subordinada hacia una superior, entre compañeros y compañeras, o incluso por parte de

terceras personas, tales como clientes, proveedores o personal externo. Dicho comportamiento debe ser indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo.

También se entenderá como acoso sexual el chantaje sexual, cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utilice, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercuta sobre el acceso a la formación profesional, el trabajo, la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario u otras condiciones laborales.

Cuando la conducta de naturaleza sexual tenga como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante, podrá constituir acoso ambiental. Como ejemplo de este tipo de conductas podrán citarse comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la exhibición de imágenes o material sexualmente explícito o vejatorio, mensajes o comunicaciones de contenido sexual ofensivo, así como cualquier otra conducta análoga.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de una persona trabajadora;
- peticiones de favores sexuales, incluidas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo a la aprobación o denegación de dichos favores;
- cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de su sexo;
- toda agresión sexual.

1.2. Acoso por razón de sexo

Se entenderá por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.^[15]

Tendrán esta consideración, entre otros, los comportamientos hostigadores motivados por el ejercicio de derechos vinculados a la conciliación, la corresponsabilidad, el embarazo, la maternidad o paternidad, la solicitud de medidas de igualdad, la formulación de reclamaciones destinadas a impedir discriminaciones o a exigir la igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como comentarios descalificadores basados en estereotipos sexistas o generalizaciones ofensivas que impliquen una minusvaloración sistemática de las capacidades profesionales de una persona.

1.3. Acoso por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales

Se entenderá por acoso por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales cualquier comportamiento, práctica, comentario, acto, omisión o decisión realizado por razón de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona, reales o percibidas, o por su pertenencia a familias LGTBI, que tenga por objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante, ofensivo u hostil.

A estos efectos, quedan expresamente prohibidas, entre otras, las siguientes conductas:

- burlas, bromas, insultos, menosprecios o comentarios vejatorios sobre la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona;
- preguntas invasivas, innecesarias o humillantes sobre la vida afectivo-sexual, el cuerpo, los procesos de transición, la situación registral o sanitaria, o cualquier circunstancia íntima relacionada con la diversidad sexual o de género;
- difundir rumores o revelar, sin consentimiento, datos o informaciones relativas a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona;
- negar el trato respetuoso correspondiente al nombre elegido, a la identidad o a la expresión de género de la persona;
- imponer códigos de vestimenta, pautas de imagen o formas de trato discriminatorias o no respetuosas con la diversidad sexual, de género y familiar;
- excluir, aislar, perjudicar profesionalmente o dispensar un trato desfavorable por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia al colectivo LGTBI;
- cualquier represalia frente a quien denuncie, apoye o participe de buena fe en actuaciones de prevención, detección o investigación de este tipo de conductas.

La empresa velará, además, por el respeto a la diversidad familiar, por la igualdad de trato de las personas LGTBI y por la eliminación de comportamientos, estereotipos o prácticas que puedan dar lugar a discriminación directa, indirecta, por asociación o por error.

1.4. Acoso laboral (mobbing o bullying)

Se entenderá por acoso laboral la conducta, práctica o comportamiento que, con independencia de su causa u origen, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, intentando someterla emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad,

promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral y a la persona empleada.

El acoso puede producirse de forma vertical, de una persona superior hacia una subordinada o viceversa, o de forma horizontal, entre compañeros y compañeras sin dependencia jerárquica entre sí.

Sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran constitutivas de acoso laboral las siguientes conductas:

Acoso con medidas organizativas al acosado:

- restringir las posibilidades de hablar a una persona;
- cambiar su ubicación separándola de sus compañeros o compañeras;
- prohibir a otras personas hablar con ella;
- obligarla a realizar tareas en contra de su conciencia;
- juzgar su desempeño de manera ofensiva;
- cuestionar de forma ofensiva sus decisiones;
- asignarle tareas muy por debajo de sus capacidades;
- asignarle tareas muy por encima de sus posibilidades;
- asignarle tareas degradantes;
- asignarle tareas con datos erróneos o información insuficiente para realizarlas con éxito.

Acoso sobre las relaciones sociales de la persona acosada:

- restringir a otras personas la posibilidad de hablar con ella;
- rehusar la comunicación mediante miradas y gestos;
- negar la posibilidad de comunicarse directamente;
- no dirigirle la palabra;
- tratarla como si no existiera.

Acoso sobre la vida privada de la víctima:

- criticar permanentemente su vida privada;
- acoso telefónico mediante llamadas hostiles u ofensivas;
- acoso a través de otras tecnologías con contenido hostil u ofensivo;
- hacerla parecer estúpida;
- mofarse de sus discapacidades;
- imitar sus gestos, voces o tics;
- mofarse de su vida privada;
- establecer rumores sobre su vida;
- atacar sus actitudes y creencias personales.

Acoso físico:

- amenazas de violencia física;
- maltrato físico o violencia sobre la persona.

Acoso verbal:

- gritos;
- insultos;
- faltas de respeto;
- críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona;
- reprender y amonestar públicamente.

Quedan excluidas aquellas conductas que impliquen un conflicto personal en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que afecte al ámbito laboral, pero cuya finalidad no sea la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

2. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS**PRINCIPIOS**

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en el ámbito de las relaciones laborales de **Cuerva Energía, S.L.U.** quedan absolutamente proscritas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones antes indicadas.

La Dirección de la Empresa llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y/o laboral, así como, en general, todas aquellas que atenten contra los derechos fundamentales de sus personas trabajadoras, y en particular contra su dignidad personal y/o profesional.

Correlativamente, las personas empleadas de **Cuerva Energía, S.L.U.** tendrán el derecho de denunciar cualquier situación de acoso, discriminación o violencia comprendida en este protocolo, así como el deber de respetar la dignidad, la igualdad de trato y la diversidad de todas las personas.

Como consecuencia de lo expuesto, directivos, mandos y toda la plantilla de la empresa deberán ajustar su conducta a los siguientes principios:

- **Comportamientos de naturaleza sexual:** evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado por su destinatario o destinataria, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Quedan comprendidos todo tipo de insinuaciones, roces intencionados,

tocamientos, lenguaje obsceno emitido por cualquier medio y expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante.

- **Regalos no deseados:** evitar realizar invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad en su destinatario o destinataria cuando de ello se desprenda ánimo de intimar u obtener algún tipo de retribución personal o profesional.
- **Diversidad y no discriminación:** respetar la diversidad y pluralidad de la sociedad actual, no teniendo cabida manifestaciones, comentarios o chistes peyorativos hacia colectivos o minorías por razón de raza o etnia, religión o creencias, sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, enfermedad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **Respeto:** garantizar el derecho a un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. No se tolerarán expresiones y modales insultantes, humillantes, intimidatorios o degradantes.
- **Comunicación:** integrar a todas las personas durante su vida laboral en la empresa es un valor fundamental; no se tolerarán comportamientos tendentes a impedir sus normales posibilidades de comunicación, a ignorar su presencia o a aislarlas.
- **Reputación:** garantizar el derecho a la reputación laboral o personal. No son aceptables los comportamientos de ridiculización, burla o difusión de comentarios desfavorables con ánimo injurioso.
- **Discreción:** garantizar el derecho a que las comunicaciones tendentes a rectificar conductas o llamar la atención por un desempeño laboral inadecuado se hagan, en la medida de lo posible, de forma reservada.
- **Respeto a la diversidad sexual, de género y familiar:** la empresa garantizará un entorno de trabajo respetuoso con las personas LGTBI y con la pluralidad de modelos familiares, sin tolerar estigmatizaciones, invisibilización, negación identitaria, exclusiones, burlas o cualquier trato adverso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a familias LGTBI.
- **Uso del nombre, pronombres e identidad:** la empresa promoverá el trato respetuoso conforme al nombre, pronombres e identidad manifestados por la persona, en el marco de la organización del trabajo y de la normativa aplicable en materia de documentación, protección de datos y prevención de riesgos.
- **Confidencialidad reforzada:** los datos e informaciones relativos a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona tendrán especial consideración y solo podrán tratarse con estricta reserva, necesidad y proporcionalidad.

OBJETIVOS

Son objetivos del presente protocolo:

- a. Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y laboral en todos los ámbitos de la organización.
- b. Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y laboral, extendiéndola expresamente a las situaciones de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales que puedan detectarse en todos los ámbitos de la organización.
- c. Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades.
- d. Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial de consulta, queja o denuncia, que permita a las víctimas o a quienes conozcan los hechos ponerlos en conocimiento de la empresa.
- e. Investigar internamente, de manera ágil, rápida, diligente y confidencial, las denuncias o comunicaciones recibidas, a fin de precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso o discriminación comprendida en este protocolo.
- f. Sancionar, en su caso, a la persona agresora y resarcir o restituir a la víctima en los términos previstos en este protocolo.
- g. Garantizar la protección frente a represalias de quienes denuncien, comparezcan como testigos o colaboren de buena fe en la investigación.
- h. Integrar en la política interna de la empresa medidas específicas de respeto e igualdad de trato hacia las personas LGTBI, promoviendo entornos laborales seguros, inclusivos y libres de violencia o discriminación.

3. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN

Con el objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso en la empresa, se divulgará el presente protocolo entre la plantilla de la empresa, publicando su contenido en los medios de comunicación internos. Asimismo, la Dirección de la Empresa, en el seno de la Comisión de Igualdad o del órgano que asuma estas funciones, promoverá las acciones que se estimen necesarias —formación, jornadas, charlas, elaboración de material informativo y cualesquiera otras— para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

Estas acciones deberán incluir, de manera expresa, contenidos de sensibilización y formación en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, prevención del acoso discriminatorio, uso del lenguaje respetuoso e inclusivo, detección de sesgos o estereotipos, y pautas de actuación

ante incidentes o denuncias relacionadas con orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

La empresa promoverá además la difusión interna de este compromiso, la revisión de prácticas organizativas que puedan generar discriminación y la coordinación con las medidas de igualdad, diversidad, prevención de riesgos psicosociales y cumplimiento normativo que resulten de aplicación.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. Denuncia ante la persona responsable de Recursos Humanos

La persona Responsable de Recursos Humanos de **Cuerva Energía, S.L.U.**, con aceptación de la Comisión de Igualdad, será la persona encargada, durante el mismo plazo de vigencia del presente protocolo, de recibir todas las consultas y denuncias referidas al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso laboral que pudieran producirse en la empresa.

Dicha competencia se entenderá extendida igualmente a las consultas, quejas o denuncias relativas al acoso o discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

El procedimiento a seguir ante posibles situaciones de acoso será ágil y rápido, respetando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Las atribuciones de la persona Responsable de Recursos Humanos en relación con esta materia serán:

- a. Recibir todas las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.
- b. Recibir igualmente las consultas, quejas o denuncias relativas a acoso o discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- c. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, disponiendo de los medios necesarios por parte de la empresa.
- d. Instar y gestionar las medidas que estime convenientes en relación con las consultas y denuncias recibidas.
- e. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto investigado.
- f. Elaborar una memoria semestral de todas las actuaciones realizadas.

- g. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La persona Responsable de Recursos Humanos podrá atender consultas anónimas o informales de las personas trabajadoras sobre el acoso sexual, por razón de sexo o laboral. Dichas consultas serán confidenciales y no se iniciará el procedimiento hasta que se realice una denuncia formal. Lo anterior será igualmente aplicable a consultas anónimas o informales relacionadas con acoso o discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En caso de denuncia formal:

- podrá realizarse por cualquier medio —correo electrónico, visita, entrevista o cualquier otro medio que deje constancia— y deberá ser firmada por la persona denunciante;
- deberá identificarse la persona denunciante, así como la víctima de la conducta descrita si fuera otra persona;
- deberán señalarse, en la medida de lo posible, los hechos y episodios concretos e identificar a la persona o personas responsables.

Una vez recibida la denuncia formal, en el plazo de **5 días hábiles**, la persona Responsable de Recursos Humanos deberá emitir un informe escrito que contendrá una resolución sobre las actuaciones a realizar:

- inicio de expediente informativo;
- sobreseimiento de la denuncia;
- o medidas de solución del conflicto.

Dicho informe será remitido a la Comisión para la Prevención de los Acosos, establecida en el apartado 5 del presente protocolo, para su información y seguimiento.

En cualquier caso, la persona Responsable de Recursos Humanos podrá proponer cautelarmente la separación de la persona presuntamente acosada de su presunta acosadora, así como otras medidas cautelares oportunas, proporcionadas y adecuadas al caso, que deberán ser aprobadas por la Comisión para la Prevención de los Acosos.

Entre dichas medidas cautelares podrán incluirse, cuando resulten necesarias y proporcionadas, cambios temporales de turno, espacio, dependencia funcional, modalidad de prestación de servicios, limitación de contactos, instrucciones específicas de respeto o cualquier otra medida de protección de la víctima y de preservación de la investigación, evitando siempre que la medida suponga un perjuicio injustificado para la persona denunciante o víctima.

4.2. Instrucción del expediente informativo

Para la realización de los correspondientes expedientes informativos, queda nombrada por la Dirección, con la aceptación de la Comisión de Igualdad, la Comisión para la Prevención de los Acosos, que estará formada por la persona Responsable de Recursos Humanos y dos personas más: una interna de la empresa designada por la Dirección y otra externa, perteneciente a la asesoría jurídica de la empresa. En cualquier caso, la Comisión deberá estar formada por un equipo mixto, que actuará conjuntamente hasta la resolución del expediente. La instrucción del expediente se iniciará dentro de los **5 días hábiles** siguientes a la comunicación de la persona Responsable de Recursos Humanos al resto de miembros de la Comisión y tendrá una duración máxima de **15 días hábiles**.

Esta Comisión dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la colaboración que se le requiera. La Comisión iniciará sus actuaciones teniendo en cuenta lo actuado por la persona Responsable de Recursos Humanos y mantendrá, en todo caso, una entrevista con las personas denunciante y denunciada, pudiendo realizar entrevistas con posibles testigos o examinar documentación de cualquier tipo que pueda resultar de utilidad.

Si la persona denunciante no fuera la víctima, la Comisión deberá entrevistarse igualmente en dicha primera fase con la víctima del supuesto acoso. Durante dicha entrevista, la persona denunciante y la denunciada, o en su caso la víctima, podrán solicitar la presencia de una persona representante legal de los trabajadores.

Las personas denunciante y denunciada, o en su caso la víctima, podrán aportar durante todo el proceso y especialmente en dichas entrevistas todos aquellos medios de prueba que estimen oportunos y de los que puedan disponer en apoyo de su versión, al objeto de facilitar la actuación de investigación y esclarecimiento de los hechos.

Las personas trabajadoras que, durante todo el proceso, sean citadas por la Comisión estarán obligadas a comparecer y a colaborar en el esclarecimiento de los hechos, pudiendo solicitar la presencia de una persona representante legal de los trabajadores.

En los supuestos que afecten a personas LGTBI o en los que resulten relevantes cuestiones relativas a orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, la Comisión extremará la confidencialidad, evitará preguntas innecesarias o invasivas y actuará con respeto reforzado a la intimidad y dignidad de la persona afectada.

4.3. Resolución del expediente informativo

Finalizada la fase de investigación, dentro del plazo de **3 días laborables** tras la conclusión del expediente informativo, la Comisión emitirá un informe recogiendo la denuncia y las diligencias practicadas, así como las conclusiones alcanzadas, proponiendo de forma motivada:

- la apertura de un expediente disciplinario a la persona denunciada por entender que la persona denunciante, o en su caso la víctima, ha sufrido acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo;
- o el archivo de las actuaciones, por entender que los hechos denunciados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo, sin perjuicio de proponer las medidas organizativas oportunas para solventar las posibles diferencias entre las personas afectadas.

Lo anterior se entenderá igualmente aplicable cuando los hechos investigados pudieran ser calificados como acoso o discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Aquellas denuncias que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

4.4. Expediente disciplinario

Corresponderá a la Dirección de la empresa el ejercicio de la facultad disciplinaria que le viene conferida por la ley y por el convenio colectivo de aplicación cuando el expediente informativo incoado por la Comisión concluya que se ha producido acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo, o que se trata de una denuncia dolosa.

Esta facultad disciplinaria se ejercerá igualmente cuando el expediente concluya que se ha producido acoso o discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En tal caso, se incoará a la persona responsable o personas responsables el preceptivo expediente disciplinario y se redactará el pliego de cargos correspondiente recogiendo los hechos constatados por la Comisión.

En el supuesto de que la persona empleada responsable no aporte en la fase de descargos prueba alguna que atenúe o le exima de responsabilidad por los hechos imputados, la empresa impondrá la sanción que proceda, considerando en todo caso que se trata de una infracción muy grave de las obligaciones laborales y de la transgresión de la buena fe contractual, con contemplación de lo dispuesto en el artículo 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores sobre el despido disciplinario en los casos legalmente previstos.

La sanción se verá agravada cuando la persona responsable sea superiora jerárquica de la víctima o tenga responsabilidades sobre su situación profesional, de modo que su comportamiento evidencie un abuso de autoridad.

También se considerarán como circunstancias agravantes los supuestos en que:

- la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso;
- la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental;
- se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

Podrá asimismo valorarse como circunstancia agravante que la conducta se dirija contra una persona por su pertenencia al colectivo LGTBI o que se sirva de dicha circunstancia para intensificar la humillación, la exclusión o el perjuicio profesional.

Por lo que respecta a los supuestos de denuncia intencionadamente no honesta o dolosa, cuando se haya concluido en tal sentido por la Comisión, la empresa incoará igualmente al o la denunciante el preceptivo pliego de cargos y, recibidos los descargos, adoptará la medida disciplinaria que proceda. En todo caso, se considerará igualmente una infracción muy grave cuando se evidencie mala fe, con ánimo específico de desprestigiar y/o dañar a la persona denunciada sin fundamento alguno.

4.5. Garantías del procedimiento

Confidencialidad de la información: se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión para la Prevención de los Acosos pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

La empresa adoptará especial cautela respecto del tratamiento de datos personales sensibles o especialmente protegidos que pudieran verse afectados por la tramitación del procedimiento, en particular los relativos a orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Restitución de las víctimas: si se han producido represalias o ha habido perjuicios laborales para la víctima durante el acoso, la empresa restituirá a la víctima las condiciones laborales en las que se encontraba antes del mismo.

Prohibición de represalias: se prohíben expresamente represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

Esta protección alcanzará igualmente a quienes comuniquen hechos relacionados con discriminación o violencia hacia personas LGTBI o colaboren en su esclarecimiento.

5. COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LOS ACOSOS

La Comisión para la Prevención de los Acosos estará formada por tres miembros: la persona Responsable de Recursos Humanos, una persona interna a la sociedad designada por la Dirección de la empresa y una persona externa perteneciente a la asesoría jurídica de la sociedad. En cualquier caso, el equipo será mixto.

Es función de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y de las personas que trabajan en ella, con la voluntad de prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso, asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

Asimismo, corresponderá a esta Comisión promover y desarrollar medidas efectivas para prevenir y eliminar la discriminación y el acoso por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, impulsando una cultura organizativa respetuosa con la diversidad sexual, de género y familiar.

La Comisión tendrá conocimiento periódico de los informes realizados por la persona Responsable de Recursos Humanos.

Con relación a los expedientes informativos, la Comisión será informada de su inicio, tramitación y finalización, así como de la resolución final de los expedientes disciplinarios que se deriven de los casos de acoso.

En caso de haberse producido denuncias formales e instrucción de expedientes, la Comisión deberá emitir una memoria del conjunto de sus actuaciones efectuadas en el periodo del año natural en que se hayan producido, que elevará a la Dirección y de la que será informada la representación legal de las personas trabajadoras.

La Comisión autorregulará su funcionamiento y dispondrá de manera puntual de la información que deba recibir de acuerdo con el presente protocolo.

6. FECHA DE EFECTOS Y ENTRADA EN VIGOR

El presente protocolo entrará en vigor el mismo día de su firma y tendrá una duración de cuatro años, salvo revisión anticipada por cambios normativos, convencionales, organizativos o por decisión de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras.

Sustituye al protocolo anterior en todo aquello que resulte incompatible con el presente texto.

En Granada, a 15 de MAYO de 2026.

FIRMANTES

NOMBRE Y APELLIDOS	FIRMA
Representante legal de la empresa	
Francisco Javier Rodríguez Morante	RODRIGUEZ MORANTE FRANCISCO JAVIER - 74661993Z Firmado digitalmente por RODRIGUEZ MORANTE FRANCISCO JAVIER - 74661993Z Fecha: 2026.05.19 16:11:43 +02'00'
María del Carmen Moyano Peña	
Representantes legales de los trabajadores	
Raúl Nievas Arquelladas	
María Dolores Delgado Domínguez	

ANEXO III - MEDIDAS PLAN IGUALDAD MONTAJES ELÉCTRICOS CUERVA, S.L.U.

1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo		Medida
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección		Impartir formación específica en igualdad a las personas responsables de selección para evitar sesgos en el reclutamiento y valoración de candidaturas
Indicadores		
Número de acciones formativas realizadas; número de personas formadas; porcentaje de responsables de selección formados; evaluación de satisfacción o aprovechamiento		
Personas destinatarias	Todas las personas responsables o intervinientes en procesos de selección.	
Responsable	Recursos Humanos	
Personas asignadas	Responsable de Recursos Humanos y/o responsables de selección	
Materiales asignados	Material formativo, plataforma o aula, registro de asistencia	
Presupuesto asignado	Sí	
Tiempo previsto de desarrollo	Durante 2026	
Fecha de implantación	2026	

Objetivo		Medida
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.		Informar a las empresas colaboradoras en los procesos de selección de la exigencia de actuar con criterios de igualdad.
Indicadores		
Número de empresas colaboradoras informadas; número de comunicaciones remitidas; porcentaje de procesos de selección con empresas previamente informadas; evidencia documental de recepción.		
Personas destinatarias	Integrantes del departamento de Recursos Humanos.	
Responsable	Recursos Humanos	
Personas asignadas	Responsable del Recursos Humanos	
Materiales asignados	Modelos de comunicación a proveedores y cláusulas de igualdad	
Presupuesto asignado	No requerido	
Tiempo previsto de desarrollo	Durante toda la vigencia del Plan	
Fecha de implantación	A la aprobación del II Plan de Igualdad	

ANEXO III - MEDIDAS PLAN IGUALDAD MONTAJES ELÉCTRICOS CUERVA, S.L.U.

Objetivo		Medida
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.		Utilizar un CV ciego, sin datos personales identificativos del género.
Indicadores		
Número y porcentaje de procesos en los que se utiliza CV ciego; número de candidaturas anonimizadas; revisión del cumplimiento del procedimiento.		
Personas destinatarias	Personas candidatas	
Responsable	Recursos Humanos	
Personas asignadas	Personal del Recursos Humanos	
Materiales asignados	Plantillas de CV ciego y procedimiento interno de anonimización	
Presupuesto asignado	No requerido	
Tiempo previsto de desarrollo	Implantación inicial de 3 meses y seguimiento anual	
Fecha de implantación	Implantación en 2026; revisión en 2027, 2028 y 2029	

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo		Medida
Determinar las barreras que impiden la promoción de las mujeres.		Realizar un estudio en la empresa que determine las posibles barreras para la promoción de las mujeres y establecer un sistema objetivo de promoción interna.
Indicadores		
Elaboración del estudio; número de barreras detectadas; número de propuestas de mejora; seguimiento de promociones desagregado por sexo		
Personas destinatarias	Plantilla, con foco en mujeres	
Responsable	Comisión de Seguimiento	
Personas asignadas	RRHH e Integrantes de la Comisión de Seguimiento	
Materiales asignados	Encuestas, datos de promoción, soporte de análisis	
Presupuesto asignado	No requerido	
Tiempo previsto de desarrollo	Anual	
Fecha de implantación	Entre 2026 y 2027	

ANEXO III - MEDIDAS PLAN IGUALDAD

MONTAJES ELÉCTRICOS CUERVA, S.L.U.

3. FORMACIÓN

Objetivo		Medida
las necesidades formativas de la empresa y la valoración de los cursos realizados.		Entrevistas de evaluación del desempeño, incluyendo consulta de necesidades formativas y valoración de las formaciones realizadas.
Indicadores		
Contenido de los módulos.		
Personas destinatarias	Plantilla	
Responsable	Responsables de Área y Recursos Humanos	
Personas asignadas	Mandos Intermedios y personal de Recursos Humanos	
Materiales asignados	Formularios de evaluación y registro de necesidades formativas	
Presupuesto asignado	No requerido	
Tiempo previsto de desarrollo	Seis meses	
Fecha de implantación	2027	

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo		Medida
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes		Informar a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto.
Indicadores		
Número de informes presentados a la Comisión; número de procesos revisados; existencia de criterios objetivos documentados; incidencias detectadas		
Personas destinatarias	Plantilla	
Responsable	Comisión de Seguimiento	
Personas asignadas	Integrantes RRHH y de la Comisión de Seguimiento	
Materiales asignados	Informes de promoción y perfiles de puesto	
Presupuesto asignado	No requerido	
Tiempo previsto de desarrollo	Seis meses	
Fecha de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad	

ANEXO III - MEDIDAS PLAN IGUALDAD MONTAJES ELÉCTRICOS CUERVA, S.L.U.

5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo		Medida
Velar por que todas las personas trabajadoras puedan compatibilizar su vida personal y familiar		Desconexión digital fuera del horario laboral.
Indicadores		
Aprobación o difusión de política; número de acciones de sensibilización; incidencias detectadas; resultados de encuesta interna sobre desconexión		
Personas destinatarias	Plantilla	
Responsable	Dirección y Recursos Humanos	
Personas asignadas	Personal de Recursos Humanos y Mandos Intermedios	
Materiales asignados	Política interna, comunicaciones y acciones de sensibilización	
Presupuesto asignado	No requerido	
Tiempo previsto de desarrollo	Seis meses	
Fecha de implantación	2026	

Objetivo		Medida
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación		Adaptación de jornada. se concederá siempre que: (i) no afecten a la calidad de los servicios y a las necesidades organizativas o productivas de la organización, tanto en horarios como en el cumplimiento de la jornada de trabajo; (ii) no queden comprometidos los derechos de conciliación del resto de compañeros/as
Indicadores		
Número de solicitudes presentadas; número de solicitudes estimadas y desestimadas; análisis por sexo; tiempo medio de resolución		
Personas destinatarias	Plantilla	
Responsable	Recursos Humanos	
Personas asignadas	Responsable de Recursos Humanos y Responsables de Área	
Materiales asignados	Procedimiento interno de solicitud y resolución	
Presupuesto asignado	No requerido	
Tiempo previsto de desarrollo	3 meses y seguimiento anual	
Fecha de implantación	2026	

ANEXO III - MEDIDAS PLAN IGUALDAD MONTAJES ELÉCTRICOS CUERVA, S.L.U.

6. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

Objetivo		Medida
Realizar un seguimiento de la política de prevención desde la perspectiva de género		Encuestas periódicas de riesgos psicosociales, que incluyan preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades
Indicadores		
Número de encuestas realizadas; tasa de participación; inclusión efectiva de preguntas sobre igualdad de oportunidades; resultados desagregados por sexo		
Personas destinatarias	Plantilla	
Responsable	Servicio de Prevención y Recursos Humanos	
Personas asignadas	Servicio de Prevención, RR. HH. y Comisión de Seguimiento	
Materiales asignados	Encuesta psicosocial y herramienta de análisis	
Presupuesto asignado	Sí	
Tiempo previsto de desarrollo	Seis meses	
Fecha de implantación	2028	

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo		Medida
Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.		Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad
Indicadores		
Número y porcentaje de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios; número de promociones de mujeres; evolución anual de la infrarrepresentación		
Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla y plantilla promocionable	
Responsable	Dirección y Recursos Humanos	
Personas asignadas	Dirección, RR. HH. y Comisión de Seguimiento	
Materiales asignados	Datos de promoción y mapa de puestos	
Presupuesto asignado	No requerido	
Tiempo previsto de desarrollo	Anual	
Fecha de implantación	2028	

ANEXO III - MEDIDAS PLAN IGUALDAD MONTAJES ELÉCTRICOS CUERVA, S.L.U.

Objetivo		Medida
Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.		Fomentar la participación femenina en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad
Indicadores		
Número de cursos realizados; número y porcentaje de mujeres participantes; cumplimiento del intervalo porcentual de participación establecido; relación entre formación recibida y promociones posteriores		
Personas destinatarias	Plantilla, con foco en mujeres	
Responsable	Recursos Humanos	
Personas asignadas	Integrantes del departamento de Recursos Humanos	
Materiales asignados	Plan de formación, listados de asistencia	
Presupuesto asignado	No requerido	
Tiempo previsto de desarrollo	Anual	
Fecha de implantación	2027	

8. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Objetivo		Medida
Garantizar la igualdad retributiva		Establecer un sistema de medidas correctoras de desigualdades retributivas
Indicadores		
Detección o no de brechas retributivas; número de medidas correctoras aprobadas; evolución de brecha salarial; equiparación retributiva de puestos de igual valor.		
Personas destinatarias	Plantilla	
Responsable	Dirección y Recursos Humanos	
Personas asignadas	RR. HH., dirección y, en su caso, asesoramiento técnico	
Materiales asignados	Registro retributivo, valoración de puestos y plan corrector	
Presupuesto asignado	Según necesidades	
Tiempo previsto de desarrollo	Anual. Se evaluará tras la finalización de cada ejercicio	
Fecha de implantación	A la aprobación del Plan de Igualdad	

ANEXO III - MEDIDAS PLAN IGUALDAD MONTAJES ELÉCTRICOS CUERVA, S.L.U.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

Objetivo		Medida
Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo		Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso
Indicadores		
Suscripción del protocolo por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores		
Personas destinatarias	Plantilla	
Responsable	Comisión de Seguimiento	
Personas asignadas	RR. HH. y órgano o personas instructoras del protocolo	
Materiales asignados	Registro de incidencias y protocolo de acoso	
Presupuesto asignado	No requerido	
Tiempo previsto de desarrollo	Dos semanas	
Fecha de implantación	A la aprobación del Plan de Igualdad	

Objetivo		Medida
Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres		Establecer un protocolo de comunicación interna y externa inclusiva y no sexista
Indicadores		
Elaboración y aprobación del protocolo; número de revisiones de comunicaciones; incidencias detectadas y corregidas		
Personas destinatarias	Plantilla, clientes, proveedores y sociedad	
Responsable	Dirección y RR. HH.	
Personas asignadas	RR. HH., comunicación y Comisión de Seguimiento	
Materiales asignados	Protocolo, manuales y plantillas de comunicación	
Presupuesto asignado	No requerido	
Tiempo previsto de desarrollo	Seis meses	
Fecha de implantación	2028	