PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2022-2026

SANEAMIENTO

CCOO hábitat

UGT Servicios Públicos

CONTENIDO

1.Introducción y presentación de la empresa 2

2. Comisión negociadora del plan de igualdad 3

3. Ámbito personal, territorial y temporal 4

4. Principales resultados de los diagnósticos de igualdad 5

5. Objetivos del plan de igualdad 9

6. Tabla resumen 13

7. Fichas de medidas por ejes 33

EJE 1: Proceso de selección y contratación 33

EJE 2: Clasificación profesional 49

EJE 3: Formación 56

EJE 4: Promoción profesional 66

EJE 5: Condiciones de trabajo y retribución 83

EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 92

EJE 7: Infrarepresentación femenina 112

EJE 8: Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo 116

EJE 9: Salud laboral 121

EJE 10: Violencia de genero 125

EJE 11: Cultura y comunicación 143

8. Cronograma de actuaciones 154

9. Procedimiento de modificación 167

10. Seguimiento y evaluación 167

Anexo I 170

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de **planes específicos de igualdad** en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad de SANEAMIENTO,** como un plan grupal de un total de 26 sociedades: URBASER, S.A., ENVISER SERVICIOS MEDIO AMBIENTALES, S.A, RESIDUOS URBANOS DE JAEN, UTE JARDINES SANTANDER, VERTEDEROS DE RESIDUOS, S.A., UTE URBASER-VERTRESA (UTE EBRO), UTE URBASER INTERJARDIN S.L., TIRCANTABRIA S.L.U, ECOPARC DE BARCELONA,S.A., ECORED GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL S.L, UTE TECMED-BABCOCK, UTE LAS DEHESAS, EKOBAL OPERACION Y MANTENIMIENTO, S.L., UTE SALOU NET, UTE RSU CALELLA, UTE MOSTOLES ZONA SUR II, TRATAMIENTO INTEGRAL RESID. ZONZAMAS S.A, LEGAMO INFRAESTRUCTURA VERDE SL (antes ORTO PARQUES Y JARDINES, S.L.), UTE DEBAGOIENA 2017, UTE CUENCA -URB . Y DRAG.OB.Y PROY.,S.A., GESMATOR, S.A., UTE GETXOKO LOREZAINTZA 2018, UTE CONCA BARBERA III, FORESTALES MUGARRI, S.L., ECOPARC DE BESOS,S.A. y UTE URBAHORMAR.

En total, el ámbito de aplicación seria a 13926 personas trabajadoras en los diferentes centros de trabajo de las sociedades enumeradas, ubicadas en el territorio español.

NUESTRA MISION, VISION Y VALORES

- **Misión:** contribuir al desarrollo sostenible de ciudades y territorios mediante servicios eficientes y tecnología innovadora.
- **Visión**: Ser un referente para la sociedad y un líder global en soluciones para la economía circular, la gestión medioambiental y la generación de respuestas a nuevos retos de investigación en dichos ámbitos.
- **Valores:**
  - **Operaciones responsables:** Gestionando en todo momento la seguridad y salud de un equipo humano de calidad, y manteniendo relaciones íntegras y éticas con nuestros grupos de interés.
  - **Comunidades sostenibles**: Aportando solvencia financiera y vocación a los servicios que prestamos a la ciudadanía, haciendo nuestros los compromisos de los territorios en los que operamos.
  - **Economía circular**: Respetando el valor de los recursos naturales y el entorno y apostando por soluciones de transformación de residuos en recursos a través de la innovación y las últimas tecnologías.

2. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, se conformó el 11 de junio de 2021 una **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, compuesta por 12 personas: 6 en representación de la plantilla y 6 en representación de la empresa.

La Comisión tiene como **funciones** principales las recogidas en el artículo 6 del RD 901/2020:

a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a la **totalidad de centros y plantilla** de las empresas acordadas, incluido su Comité de Dirección. Se determina para ello un plazo de **vigencia de 4 años** a contar desde su firma **(2022-2026).**

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

Incorporación de nuevas empresas al Plan de Igualdad.

Será competencia de la comisión negociadora del presente Plan de Igualdad conforme a la legitimación que le es propia la incorporación de nuevas empresas, siempre que esté justificada su inclusión por el ámbito de actividad de la compañía y la pertenencia de esta y se cumpla con los requisitos legales y reglamentarios existentes para que ello se produzca.

La parte interesada propondrá a la otra parte mediante solicitud motivada la incorporación de la nueva empresa, para que posteriormente se proceder a evaluar por parte de la comisión negociadora su incorporación al Plan de Igualdad teniendo en cuenta la actividad de la empresa, los convenios colectivos predominantes que les resulten de aplicación y la conveniencia de su incorporación.

Una vez que se haya determinado su posible incorporación se procederá a realizar el correspondiente diagnóstico siguiendo el procedimiento determinado reglamentariamente. Llegado al término de este, de su resultado y de las conclusiones derivadas del mismo se procederá a implantar el plan vigente, recogiendo la información requerida para el seguimiento en las futuras reuniones de la comisión de igualdad.

Plan de igualdad y Convenios colectivos

Todas las medidas negociadas a continuación serán de aplicación a excepción de aquellas personas que se encuentren bajo el amparo de convenios colectivos que mejoren específicamente las medidas presentes. En ese caso, se aplicará el convenio en su condición específica, sin posibilidad de optar a ambas mejoras simultáneamente o de manera acumulativa.

4. PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS DIAGNÓSTICOS DE IGUALDAD

El resumen de este punto se refiere al global de la plantilla a la que aplica el plan de igualdad, indicando cuando corresponda las sociedades con diferencias destacables. Los resúmenes de los diagnósticos de cada sociedad se encuentran detallados en el Anexo I.

PERFIL DE LA PLANTILLA

De las 26 sociedades, 25 estan masculinizada, siendo la que más UTE DEBAGOIENA 2017 con un 97,96% y la que menos UTE URBAHORMAR con 62,5%. UTE TECMED-BABCOCK está equilibrada con el 58,56% de hombres y e 41,44% de mujeres.

La distribucion general de la plantilla es del 79.76% trabajadores y 20.24% trabajadoras.

El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de operario/a, con un 56.2% de la plantilla, siendo el 71.68% de las mujeres y el 52.28% de los hombres, seguido de Conductor/a (16.07%), con una mayor presencia masculina, el 19.78% frente al 1.45% de las mujeres. Existencia de un alto número de puestos con infrarrepresentación femenina, así como de puestos no mixtos. Altos puestos están masculinizados

Existe infrarrepresentación femenina en los puestos de: DIRECTOR GENERAL, CONSEJERO/A DELEGADO/A, CONDUCTOR/A, JEFE/A DE DEPARTAMENTO/MANDO INTERMEDIO 2, DIRECTOR/A DE ZONA/PAIS, OFICIAL, MANDO INTERMEDIO 3, CAPATAZ Y ASIMILADOS, ENCARGADO/A GENERAL, JEFE DE SERVICIOS 1/TECNICO 3, DIRECTOR/A DE AREA , MANDO INTERMEDIO 2, OPERARIO/A ESPECIALISTA- JEFE/A DE EQUIPO, MANDO INTERMEDIO 1, RESPONSABLE DE EQUIPO/ZONA, DIRECTOR/A NACIONAL/INTERNACIONAL, DIRECTOR/A DE DEPARTAMENTO. En 7 de estos 17 puestos hay 10 o menos personas contratadas. La infrarrepresentación afecta a niveles profesionales muy diversos, desde operario/a especialista – Jefe/a de equipo u Oficial, a Dirección.

EDAD

La mayor parte de la plantilla, 10751 personas, tienen más de 40, y de los caules 9370 (67.28%) se agrupa en los tramos de edad de 40 a 60 años. Los menores de 30 solo suponen el 5.18%. Todos los rangos de edad estan equilibrados según la distribucion de la plantilla.

La edad media de ambos sexos es similar, siendo 47.26 años en la plantilla, 47.37 en los hombres y 46.83 en las mujeres. La media de edad más elebada es la de UTE SALOU NET con 51.87 y la más baja de EKOBAL OPERACION Y MANTENIMIENTO, S.L. con 42.61.

ANTIGÜEDAD

El **35.32% de la plantilla tiene menos de 5 años de antigüedad** en la compañía, con ambos sexos con una distribucion similar (34.65% de hombres y 37.93% de mujeres). La mayor parte de las mujeres y de los hombres tienen una antigüedad, en primer lugar, de 0 a 5 años y en segundo lugar de 10 a 15 años las mujeres, y 15 a 20 los hombres.

La antigüedad media es de 11.2 años, siendo la de las mujeres inferior en casi 2 años (9.73 mujeres y 11.57 hombres).

UTE GETXOKO LOREZAINTZA 2018 es la sociedad con mayor antigüedad, con 18.68 años, y EKOBAL OPERACION Y MANTENIMIENTO, S.L. la que menos antigüedad tiene con 1.78 años.

ACCESO AL EMPLEO

Procesos de selección de las sociedades negociadas, se inicia en función de las diferentes necesidades de la organización, principalmente para Cobertura de vacantes de puestos fijos: por bajas voluntarias, enfermedades, jubilaciones, cobertura temporal de puestos ocasionalmente vacantes (sustituciones de IT, permisos de maternidad/paternidad, lactancia, etc.)

En cuanto a las incorporaciones en los últimos 3 años, 12 sociedades tienen un ligero incremento de incorporación femenina, 4 se asemejan a la distribución de la plantilla de cada sociedad, y en 10 hubo una escasa incorporación de trabajadoras. La distribución de las incorporaciones de todas las sociedades es de 77.45% masculina y 22.5% femenina, con un aumento de las trabajadoras del 2.5%.

No se dispone de ningún dato sobre las subrogaciones.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO

Debido a la base de datos existente en las sociedades antes descritas, no se tiene ningun registro de las promociones realizadas en los últimos años.

FORMACIÓN

La distribución de las personas formadas es similar a la de la plantilla, con un 79.08% de hombres y 20.92% de mujeres. De las 13926 personas del plan, se han formado en igualdad 17 sociedades, con una distribución del 63.65%-36.35% hombres y mujeres respectivamente, estando esta formación feminizada en un 16%.

La plataforma de la empresa facilita la realización de acciones formativas, al ser el formato online adecuado para llevarse a cabo en cualquier momento y lugar.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Las diferencias salariales detectadas son esencialmente por las diferencias de categoría y los altos puestos masculinizados. Falta una masa crítica en los puestos para poder hacer una comparativa significativa debido a que son puestos no mixtos.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El 86.96% de la plantilla tiene reportada una jornada a Tiempo Completo.

El 12.62% tiene reportada una jornada a tiempo parcial. Las mujeres tienen mayor porcentaje de parcialidad que los hombres, con un 23.92% de las trabajadoras frente a un 9.76% de los trabajadores.

BAJAS Y ABSENTISMO

El principal motivo de baja es el de fin de contrato, siendo en ambos sexos el motivo de baja más predominante.

La principal causa de absentismo es Enfermedad, sin tener un desglose más detallado de esta información.

CONDICIONES LABORALES

Tipo de contrato

El 76.28% de los contratos son indefinidos, el 0.41% son fijos discontinuos y el 23.11% temporales.

El contrato mayormente utilizado en la empresa es el Contrato Indefinido a Tiempo completo (70.28%) donde encontramos un 57.77% de las mujeres frente a un 73.45% de los hombres.

Los contratos temporales tienen una distribucion siminilar en ambos sexos, ya que corresponden a un 26.61% de las mujeres y un 22.22% de los hombres.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

La empresa ha realizado un análisis para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral. No se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres al margen del esfuerzo físico específico.

Los riesgos psicosociales (al igual que cualquiera otro) se han de evaluar cuando son identificados. Todos los técnicos del Servicio de Prevención Mancomunado de Urbaser, tienen el máster de nivel superior en Ergonomía y Psicosociología aplicada en el trabajo y, por tanto, la cualificación suficiente.

Las sociedades utilizan el II Protocolo de acoso laboral creado en noviembre de 2016, a excepción de UTE URBAHORMAR que tiene su protocolo en el convenio. Toda la plantilla los conoce, ya que se le da difusión.

No consta que durante los últimos 12 meses no se ha producido ninguna denuncia relacionada con acoso por razón de sexo y/o acoso sexual

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar en las sociedades del presente Plan el **principio de Igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.
2. Garantizar en la empresa la **ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una **representación equilibrada** de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo.
2. Lograr una representación equilibrada de género en materia de contratación facilitando la incorporación de personas en los colectivos donde su representación es menor.
3. Lograr una representación equilibrada de género en materia de contratación facilitando la incorporación de personas en los colectivos donde su representación es menor
4. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.
5. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.
6. Lograr una representación equilibrada de género en materia de contratación facilitando la incorporación de personas en los colectivos donde su representación es menor
7. Analizar los obstáculos, impedimentos o barreras existentes en el acceso a posiciones de actividades masculinizadas de cara a promover medidas que impulsen o favorezcan la superación de tales dificultades.
8. Analizar los obstáculos, impedimentos o barreras existentes en el acceso a posiciones de actividades masculinizadas de cara a promover medidas que impulsen o favorezcan la superación de tales dificultades.

9. Reducir hasta en un 5% la parcialidad en las actividades con infrarrepresentación femenina
10. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de retribuciones, etc.
11. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de retribuciones, etc.
12. Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa
13. Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.
14. Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.
15. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los procesos de promoción
16. Fomentar la promoción interna del personal de la empresa
17. Garantizar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo y promoción profesional de la organización.
18. Visibilizar mujeres en puestos masculinizados
19. Lograr que más mujeres intervengan en aquellos procesos de selección relativos a la ocupación de puestos masculinizados.
20. Analizar y verificar el número de mujeres que se ven promocionadas o ascendidas
21. Garantizar que los procesos internos de selección que tienen como objeto la promoción de las personas de la plantilla cumplen con todos los requisitos de igualdad de oportunidades y no discriminación
22. Garantizar que por la prestación de un trabajo de igual valor se abone la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.
23. Garantizar que por la prestación de un trabajo de igual valor se abone la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

24. Conseguir que la Comisión de Seguimiento disponga de los datos relativos a las subrogaciones de personal y la evolución que este colectivo ha podido experimentar mientras ha estado dado de alta en la empresa.
25. Mejorar las condiciones laborales de la plantilla.
26. Mejorar las condiciones laborales de la plantilla.
27. Analizar las posibles diferencias retributivas detectadas en la auditoría retributiva realizada.
28. Realizar los correspondientes análisis, verificación y controles de la retribución de la plantilla a través de un grupo específico de trabajo en la comisión de igualdad.
29. Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.
30. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad
31. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad
32. Facilitar que la plantilla de nuestra empresa pueda compatibilizar su vida personal y familiar
33. Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.
34. Facilitar la gestión del tiempo a la plantilla
35. Fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad.
36. Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación.
37. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional.
38. Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
39. Difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación y acoso.
40. Garantizar por la No tolerancia frente al acoso y asegurar el cumplimiento del Protocolo.
41. Favorecer las condiciones de las personas embarazadas o en lactancia, evitando posibles riesgos.
42. Contabilizar los casos de violencia de género con garantía de confidencialidad
43. Detectar las personas en riesgo de exclusión por situación de Violencia de Genero

44. Favorecer las condiciones de las personas embarazadas o en lactancia, evitando posibles riesgos.
45. Contabilizar los casos de violencia de género con garantía de confidencialidad
46. Detectar las personas en riesgo de exclusión por situación de Violencia de Genero
47. Mejorar las medidas establecidas por la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique
48. Contribuir a los gastos que pudieran derivarse de un cambio de localidad.
49. Fomentar una cultura de igualdad en la compañía
50. Visibilizar la importancia de las mujeres trabajadoras
51. Eliminar estructuras lingüísticas con composiciones sexistas que a menudo pasan desapercibidas.

6. TABLA RESUMEN

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**MEDIDAS**
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo.	Revisar los procedimientos y herramientas internas de selección, desde la perspectiva de género, para garantizar que velan por la igualdad de oportunidades.
		Garantizar que las ofertas o convocatorias estén exentas de lenguajes o imágenes sexistas, fomentando un porcentaje equitativo de representación de hombres y mujeres en el proceso de selección de las ofertas de empleo publicadas.
		Eliminar en las entrevistas cualquier pregunta o aspecto de carácter personal no relevante, valorar las competencias curriculares de los candidatos, en atención al puesto a ocupar.
	Lograr una representación equilibrada de género en materia de contratación facilitando la incorporación de personas en los colectivos donde su representación es menor.	Se favorecerá el tener una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la lista de candidaturas para el puesto a cubrir, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la mujer.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Lograr una representación equilibrada de género en materia de contratación facilitando la incorporación de personas en los colectivos donde su representación es menor	Ampliación y fomento de las fuentes de reclutamiento, a través de colaboraciones con organismos públicos y/o fundaciones para favorecer la inserción laboral del sexo menos representado en el puesto a cubrir.
		Incluir en la descripción de las ofertas de la empresa del compromiso de Empresa con la igualdad.
		Implementación de plataformas digitales para difundir ofertas de empleo existentes
	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.	Establecer contactos con entidades que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión social, con el fin de favorecer su integración laboral.
		Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa.
		Informar a las empresas externas que realicen selección de personal de la política interna de inclusión del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.	Garantizar por que los requisitos solicitados de los puestos ofertados sean relevantes para el puesto respecto a su contenido esencial, condiciones educativas, profesionales o laborales, sin sobrevalorar o infravalorar ninguna.
		Difusión de vacantes en posiciones de responsabilidad de actividades “masculinizadas” en programas de escuelas de negocio dirigidos exclusivamente a mujeres.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Lograr una representación equilibrada de género en materia de contratación facilitando la incorporación de personas en los colectivos donde su representación es menor	Contratación equilibrada en sexo para centros de nueva apertura.
		Diseñar herramientas que permitan valorar la idoneidad de un trabajador/a a la hora de ocupar un puesto de mayor responsabilidad en la empresa.
	Analizar los obstáculos, impedimentos o barreras existentes en el acceso a posiciones de actividades masculinizadas de cara a promover medidas que impulsen o favorezcan la superación de tales dificultades.	A la hora de encuadrar a un trabajador/a en una clasificación profesional determinada, Garantizar porque no existan distinciones entre mujeres y hombres. A igualdad de condiciones, trabajador y trabajadora serán incluidos en la misma categoría profesional.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Analizar los obstáculos, impedimentos o barreras existentes en el acceso a posiciones de actividades masculinizadas de cara a promover medidas que impulsen o favorezcan la superación de tales dificultades.	En las posiciones donde no existan candidaturas de mujeres o estas no lleguen al 10%, recoger información sobre los posibles impedimentos, obstáculos o barreras constatados por la empresa en la búsqueda de personas para puestos vacantes.
	Reducir hasta en un 5% la parcialidad en las actividades con infrarrepresentación femenina	Para la cobertura de vacantes a jornada o tiempo completo, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable
FORMACIÓN	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de retribuciones, etc.	Proporcionar formación específica al personal en materia de igualdad a las personas del área de RRHH responsables de los procesos de las distintas áreas de este plan, con el objetivo de garantizar la igualdad y evitar actitudes discriminatorias.
		Promocionar la sensibilización de todos los empleados y empleadas de Urbaser en áreas relacionadas como: Igualdad, Corresponsabilidad, Violencia de género y Acoso.

FORMACIÓN	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de retribuciones, etc.	Fomentar la formación en igualdad laboral, violencia machista y acoso sexual o por razón de sexo a las personas negociadoras de los convenios de la parte empresarial, así como a altos mandos.
	Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa	Incluir módulos sobre igualdad de trato y oportunidades en la documentación de bienvenida de las nuevas incorporaciones.
		Inclusión de acciones formativas en los planes de formación de la empresa relacionados con la materia de igualdad, prevención del acoso, respeto a la identidad sexual y sensibilización.
	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.	Informar a la comisión de seguimiento sobre la participación por tipo de cursos desagregados por sexo, haciendo especial incidencia en las acciones formativas relativas a igualdad.

FORMACIÓN	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.	Facilitar el acceso a las acciones formativas en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres, según los requisitos del trabajo a desempeñar.
		Fomentar la capacitación femenina.
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los procesos de promoción	Elaborar un sistema de recogida de datos sobre los procesos de promoción, con el fin de poder llevar un análisis disgregado por sexo.
		Revisar los criterios de promoción interna recogidos en la normativa de aplicación para evitar discriminaciones y fomentar la promoción femenina
	Fomentar la promoción interna del personal de la empresa	Se respetarán los procedimientos de promoción establecidos en los convenios colectivos o políticas de la empresa
		En situación de promoción profesional, y en igualdad de perfiles, se priorizará la elección de la mujer frente al hombre con el objetivo de favorecer la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad. Priorizar al sexo menos representado en las promociones que se pudieran producir

PROMOCIÓN PROFESIONAL	Garantizar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo y promoción profesional de la organización.	Favorecer acuerdos con autoescuelas en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones para favorecer el acceso de mujeres con carnet tipo B2/C/C+CAP a puestos donde son requeridos.
	Visibilizar mujeres en puestos masculinizados	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa, favoreciendo siempre que sea posible, que en las campañas de comunicación exista presencia femenina en altos puestos.
	Lograr que más mujeres intervengan en aquellos procesos de selección relativos a la ocupación de puestos masculinizados.	Incluir mensajes en las ofertas de empleo que inviten a más mujeres inscribirse.
		Establecer programas de identificación de talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres con potencial para su promoción profesional tanto a nivel de mandos como puestos de responsabilidad.
		Colaborar con programas de desarrollo de habilidades directivas en mujeres

PROMOCIÓN PROFESIONAL	Analizar y verificar el número de mujeres que se ven promocionadas o ascendidas	Informar anualmente a la comisión de seguimiento sobre las promociones y ascensos desagregados por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.
	Garantizar que los procesos internos de selección que tienen como objeto la promoción de las personas de la plantilla cumplen con todos los requisitos de igualdad de oportunidades y no discriminación	En los procedimientos que se establezcan para realizar promociones las competencias y los requisitos solicitados deberán ser los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro.
		Se fomentará el uso del canal de empleo de la web de la empresa Urbaser, al objeto de publicar las máximas candidaturas.
		Garantizar los criterios objetivos en las promociones profesionales con el fin de incrementar el nº de mujeres en puestos donde estén infrarrepresentadas.

CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN	Garantizar que por la prestación de un trabajo de igual valor se abone la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.	Revisión y seguimiento de la aplicación de la política retributiva, con el fin de identificar posibles sesgos discriminatorios que puedan producir la existencia de brecha salarial.
		Mantener un sistema retributivo basado en la valoración de los puestos de trabajo y en los resultados obtenidos, con independencia de las personas que ocupan los puestos.
	Conseguir que la Comisión de Seguimiento disponga de los datos relativos a las subrogaciones de personal y la evolución que este colectivo ha podido experimentar mientras ha estado dado de alta en la empresa.	Elaborar un sistema de base de datos en el que poder detectar las subrogaciones realizadas en el periodo de vigencia del plan de igualdad, disgregado por sexo, así como las condiciones laborales de cada una de ellas.
	Mejorar las condiciones laborales de la plantilla.	Conforme a la legislación vigente en cada momento y en función de las circunstancias productivas y organizativas de la compañía, se elaborarán medidas para disminuir el índice de temporalidad de las trabajadoras de la empresa, facilitando el proceso de transformación de contrato siempre que la normativa de aplicación y las circunstancias producción lo permitan.

CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN	Mejorar las condiciones laborales de la plantilla.	Se favorecerá que el desempeño de los servicios extraordinarios que puedan determinarse y siempre que las circunstancias legales y organizativas así lo permitan serán realizados por el personal del sexo menos representado y con inferiores jornadas (jornadas parciales) frente a los trabajadores con jornadas superiores
	Analizar las posibles diferencias retributivas detectadas en la auditoría retributiva realizada.	Creación de un subgrupo de trabajo específico dependiente de la comisión de seguimiento para el análisis en cada empresa de las posibles diferencias retributivas detectadas por la auditoría retributiva realizada.
	Realizar los correspondientes análisis, verificación y controles de la retribución de la plantilla a través de un grupo específico de trabajo en la comisión de igualdad.	Verificar, controlar y analizar durante toda la vigencia del plan de igualdad la evolución de las Auditorías retributivas (de toda la plantilla) a través del grupo de trabajo específico que se cree en la Comisión de Seguimiento.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.	Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.
	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad	Facilitar la reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente para obtener un título académico o profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
		Preferencia en los cambios de turno para personas que tengan a su cargo familiares con niveles de dependencia grado 2 o 3 si existen vacantes.
		Implementar el tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa.
		Permisos no retribuidos para técnicas de reproducción asistida y adopción internacional

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad	Excedencia en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, con reserva de puesto de trabajo, con una duración máxima de 2 meses desde el hecho causante.
	Facilitar que la plantilla de nuestra empresa pueda compatibilizar su vida personal y familiar	Campaña de sensibilización sobre derechos relacionados con la conciliación recogidos en la legislación y en el plan de igualdad.
		Garantizar que los padres disfrutarán de la paternidad, promocionando el ejercicio de los derechos legalmente establecidos.
		Compromiso de que las reuniones se realizarán dentro del horario laboral, favoreciendo las videoconferencia siempre que sea posible, y sensibilizar sobre el envío de mensajes, emails o llamadas fuera de la jornada laboral.
		El ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de materias objeto del presente plan.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de conciliación y de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
		Difundir entre la plantilla, las medidas legalmente establecidas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
	Facilitar la gestión del tiempo a la plantilla	Facilitar la adaptación horaria de la jornada para personas con menores de doce años o personas dependientes de primer grado a su cargo
	Fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad.	Permiso retribuido de hasta un máximo de 6 horas al año, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas.
	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación.	Modalidades del Derecho de Lactancia

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional.	Fomentar el acceso en el proceso de selección de las ofertas publicadas de al menos una mujer en aquellos puestos ofertados y publicados donde no haya representación femenina.
		Programar acciones formativas específicas para facilitar el desarrollo profesional.
		Establecer programas de identificación de talento interno.
		Garantizar la mayor presencia femenina mediante la contratación y promoción, en los distintos puestos y grupos profesionales en los que se encuentre infrarrepresentada, tratando de equilibrar dicha presencia en un 10% sobre los datos de diagnóstico

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	Actualización del Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
		Informe anual de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento del comité de acoso.
	Difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación y acoso.	Difusión del protocolo contra el acoso.
	Garantizar por la No tolerancia frente al acoso y asegurar el cumplimiento del Protocolo.	Realización con la periodicidad necesaria, de campañas de información o formación sobre el acoso laboral con el fin de evitar situaciones y comportamientos de este tipo.

SALUD LABORAL	Favorecer las condiciones de las personas embarazadas o en lactancia, evitando posibles riesgos.	Realizar una evaluación de riesgos por puestos teniendo en cuenta los factores de embarazo y lactancia
		Entrega de un documento especificando los riesgos en situación de embaracen el puesto contratado a las nuevas incorporaciones femeninas.
		Elaborar una Guía del embarazo
VIOLENCIA DE GENERO	Contabilizar los casos de violencia de género con garantía de confidencialidad	En la medida de las posibilidades de la empresa y conforme a la garantía de confidencialidad se contabilizará anualmente el número los casos de violencia de género.
	Detectar las personas en riesgo de exclusión por situación de Violencia de Genero	Elaborar un sistema de recogida de datos para parametrizar las mujeres en situación de violencia de género.

VIOLENCIA DE GENERO	Difundir e implementar una guía para el conocimiento y publicidad de medidas de mejora en la protección contra la violencia de género.	Realizar una guía para el conocimiento de la mejora en la protección contra la violencia de género y realizar las campañas oportunas para darle publicidad a la misma
		Introducir en la formación de sensibilización de igualdad a la plantilla los derechos, y la guía, así como toda información de interés sobre la protección a las víctimas de violencia de género.
	Garantizar la protección de las mujeres en situación de violencia de genero dentro de la compañía	Elaboración de un protocolo de atención a víctimas de la violencia de género
	Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en la vigente Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como aquellas otras que pudieran sustituirla	Colaboraciones con asociaciones, fundaciones y otras entidades para la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

VIOLENCIA DE GENERO	Mejorar las medidas establecidas por la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.
		Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión y hasta 24 meses.
		Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 12 meses.
		Campañas contra la violencia de género, en especial el 25N
		Preferencia en la conversión del contrato temporal a indefinido, cuando existan vacantes en el centro de trabajo.
		Facilitar la continuación en el empleo de la víctima de violencia de género.
		Permiso retribuido de 5 días para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género.
		Complemento al 100% de las retribuciones salariales en caso de Incapacidad Temporal reglamentaria (IT).

VIOLENCIA DE GENERO	Contribuir a los gastos que pudieran derivarse de un cambio de localidad.	Ayuda económica para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género
CULTURA Y COMUNICACIÓN	Fomentar una cultura de igualdad en la compañía	Campaña de comunicación del plan de igualdad.
		Presentación anual de los resultados de la aplicación del Plan de Igualdad en el Comité de Dirección.
		Difundir y comunicar a través de los diversos medios existentes en la empresa, las distintas acciones y campañas llevadas a cabo en materia de Igualdad.
		Garantizar porque los canales de difusión sean neutros e inclusivos.
		Formación en igualdad a las personas responsables en comunicación
		Destinar espacios específicos y permanentes en la intranet de la empresa para la difusión del Plan de Igualdad y otras acciones en materia de igualdad.
		Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.

CULTURA Y COMUNICACIÓN	Visibilizar la importancia de las mujeres trabajadoras	Realizar una campaña anual por el 8 de Marzo, día Internacional de la mujer trabajadora
	Eliminar estructuras lingüísticas con composiciones sexistas que a menudo pasan desapercibidas.	Guía para el uso y aplicación del lenguaje inclusivo

7. FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1.1	Revisar los procedimientos y herramientas internas de selección, desde la perspectiva de género, para garantizar que velan por la igualdad de oportunidades.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se revisarán los procedimientos internos de la compañía en materia de selección en búsqueda de lenguaje no inclusivo o cualquier sistema que pueda suponer una barrera de género no detectada hasta el momento.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar el estudio de los procedimientos y las herramientas.		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de procedimientos internos de la compañía. • Nº de procedimientos analizados • Nº de cambios que se deben realizar.

MEDIDA 1.2	Garantizar que las ofertas o convocatorias estén exentas de lenguajes o imágenes sexistas, fomentando un porcentaje equitativo de representación de hombres y mujeres en el proceso de selección de las ofertas de empleo publicadas.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La empresa Garantizará para que las ofertas o convocatorias que se publiquen en las plataformas de empleo o cualquier otro canal, estén exentas de lenguajes sexistas, así como de imágenes que pudieran denotar cualquier preferencia hacia uno u otro sexo para la cobertura de un determinado puesto objeto de selección. Mediante la utilización de un lenguaje inclusivo y unos canales neutros, se busca garantizar que no existan sesgos o barreras de género a la hora de acceder a la empresa. De una manera neutra se puede llegar a todo el público objetivo y ofrecer las mismas oportunidades de acceso, tanto a hombres como a mujeres, cumpliendo con que las definiciones de los puestos de trabajo no puedan dar a entender en ningún caso que la oferta se dirige a uno u otro sexo. En caso de tratarse de un puesto históricamente masculinizado, se trasladaran en las ofertas mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.

GRUPO DESTINATARIO	Personas en búsqueda de empleo.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para cumplimentar las ofertas de empleo y remitirlas para su publicación a los canales de empleo más adecuados.		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del Plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Número y tipo de canales utilizados para la publicación de la oferta. • Número de ofertas de empleo revisadas y publicadas en un lenguaje inclusivo. • Número de mujeres y hombres contratados, por categoría o puesto.		

MEDIDA 1.3	Eliminar en las entrevistas cualquier pregunta o aspecto de carácter personal no relevante, valorar las competencias curriculares de los candidatos, en atención al puesto a ocupar.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Establecer como política de empresa en las entrevistas de selección, eliminar cualquier pregunta o aspecto de carácter personal no relevante para el puesto de trabajo. Se llevará a cabo una revisión a fin de verificar que no existan puntos o preguntas que pudieran contener matices personales o de género (número de hijos, estado civil,..). Así, se valorará las competencias curriculares de los candidatos, en atención al puesto a ocupar, prescindiendo de información personal o de otra índole, que resulte irrelevante.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas en búsqueda de empleo.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar la revisión de los cuestionarios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de cuestionarios analizados • Nº de cuestionarios cambiados • Correo a los altos mandos trasladando la importancia de esta medida.		

MEDIDA 1.4	Se favorecerá el tener una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la lista de candidaturas para el puesto a cubrir, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la mujer.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Lograr una representación equilibrada de género en materia de contratación facilitando la incorporación de personas en los colectivos donde su representación es menor
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	En las nuevas incorporaciones/contrataciones que se produzcan en relación con las vacantes producidas en la empresa y que esta haya decidido cubrir, (incluyendo vacantes por renovaciones de plantilla por jubilaciones o jubilaciones parciales), y para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o “empate” en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto ofertado, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.).
GRUPO DESTINATARIO	Personas en búsqueda de empleo.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de contrataciones de trabajadoras realizadas y evolución comparativa con carácter anual durante la vigencia del plan.		

MEDIDA 1.5	Ampliación y fomento de las fuentes de reclutamiento, a través de colaboraciones con organismos públicos y/o fundaciones para favorecer la inserción laboral del sexo menos representado en el puesto a cubrir.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Lograr una representación equilibrada de género en materia de contratación facilitando la incorporación de personas en los colectivos donde su representación es menor

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se trabajará con fundaciones, así como cualquier colaboración con organismos públicos, para favorecer la cantera del sexo menos representado en los puestos con necesidad de vacantes. De esta manera se facilitará la contratación de mujeres en situación de discriminación múltiple y/o riesgo de exclusión social.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas en búsqueda de empleo.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de fundaciones contactadas • Estudio sobre la distribución por sexo de los puestos no equilibrados.		

MEDIDA 1.6	Incluir en la descripción de las ofertas de la empresa del compromiso de Empresa con la igualdad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Lograr una representación equilibrada de género en materia de contratación facilitando la incorporación de personas en los colectivos donde su representación es menor
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se incluirá en las ofertas de trabajo un compromiso expreso de aplicar un principio de absoluta igualdad de oportunidades. El compromiso se incluirá en el apartado “descripción de la empresa” de la oferta de empleo o “Trabajo con nosotros/as” de la web corporativa. El redactado hará mención del compromiso de la empresa de establecer y desarrollar prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante el desarrollo y ejecución de su Plan de Igualdad. Se revisará la redacción de la oferta que deberá estar en lenguaje inclusivo para guardar coherencia con el compromiso por la igualdad referido.
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Personal de selección, responsables del centro, y técnico de igualdad. - Recursos materiales: material informático para cumplimentar las ofertas de empleo en los diferentes canales de Empleo.

PERSONAS RESPONSABLES	Personal de selección, responsables del centro, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• N. º de ofertas publicadas en el año. • N.º de ofertas con el compromiso de igualdad		

MEDIDA 1.7	Implementación de plataformas digitales para difundir ofertas de empleo existentes
OBJETIVO ESPECÍFICO	Lograr una representación equilibrada de género en materia de contratación facilitando la incorporación de personas en los colectivos donde su representación es menor
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Implementación a través de plataformas digitales u otras de las ofertas de empleo existentes en la empresa al objeto de dar la máxima difusión a las mismas. Se facilita, así, el acceso a puestos de trabajo a todas las personas en situación de búsqueda de empleo.
GRUPO DESTINATARIO	Personas en búsqueda de empleo.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para trabajar con las diferentes plataformas.		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de plataformas utilizadas • Nº de inscripciones por plataforma si fuera posible su parametrización automática		

MEDIDA 1.8	Establecer contactos con entidades que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión social, con el fin de favorecer su integración laboral.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de impulsar una sociedad igualitaria, justa y sostenible, se llevará a cabo en la medida de lo posible la contratación de personas en riesgo de exclusión social, como modo de equilibrar la balanza hacia las personas que parten con menos oportunidades que el resto, priorizado sobre el sexo femenino sobre el masculino.

GRUPO DESTINATARIO	Personas en búsqueda de empleo		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• N. º de asociaciones contactadas. • N. º de acuerdos con asociaciones. • N.º de personas contratadas • N.º de personas contratadas de colectivos en riesgo de inclusión		

MEDIDA 1.9	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Formar en igualdad al personal que participa en el reclutamiento y contratación es fundamental para el logro de procesos de selección neutros. De este modo, los/as profesionales sabrán evitar que sus propios estereotipos de género influyan en los procesos de selección.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de personas que intervienen en los procesos de selección y contratación. • Nº de personas formadas		

MEDIDA 1.10	Informar a las empresas externas que realicen selección de personal de la política interna de inclusión del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Desde las empresas, se exigirá a las empresas externas con las que se colabora, como las ETTS, que utilicen un lenguaje no sexista en cualquiera de las acciones que lleven a cabo con nuestra empresa. Se pondrá especial énfasis en la oferta de puestos de trabajo para evitar discriminaciones según los estereotipos asignados a las profesiones como parte de la política interna de inclusión del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.		
GRUPO DESTINATARIO	Empresas externas que realicen selección de personal		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para evidenciar el compromiso		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de empresas externas utilizadas. • Nº de empresas informadas del compromiso de igualdad

MEDIDA 1.11	Garantizar porque los requisitos solicitados de los puestos ofertados sean relevantes para el puesto respecto a su contenido esencial, condiciones educativas, profesionales o laborales, sin sobrevalorar o infravalorar ninguna.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se realizará un estudio de los requisitos solicitados para los diferentes puestos con el objetivo de crear un criterio objetivo y transparente de las necesidades de la candidatura. Se pondrá especial atención la formación y la experiencia, evitando una infravaloración o una sobrevaloración de cualquiera de estos requisitos.
GRUPO DESTINATARIO	Personas en búsqueda de empleo.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente

TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Traslado de la medida a las/os responsables de los centros de selección. • Análisis de los requisitos exigidos en la búsqueda de empleo.		

MEDIDA 1.12	Difusión de vacantes en posiciones de responsabilidad de actividades “masculinizadas” en programas de escuelas de negocio dirigidos exclusivamente a mujeres.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se buscarán programas de promoción femenina en escuelas de negocio para favorecer la contratación de mujeres para puestos de responsabilidad, disminuyendo la segregación vertical detectada en las empresas del plan.
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres en búsqueda de empleo.

<table>
<tr><td>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</td><td colspan="3">- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras.
- Recursos materiales: material informático para realizar este acuerdo.</td></tr>
<tr><td>PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="3">Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente</td></tr>
<tr><td>TEMPORALIZACIÓN</td><td>Toda la vigencia del plan</td><td>CALENDARIO</td><td>2 Semestre 2023</td></tr>
<tr><td>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</td><td colspan="3">• Nº de vacantes en altos puestos
• Nº de acuerdos realizados
• Nº de mujeres incorporadas.</td></tr>
</table>

EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 2.1	Contratación equilibrada en sexo para centros de nueva apertura.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Lograr una representación equilibrada de género en materia de contratación facilitando la incorporación de personas en los colectivos donde su representación es menor
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se tendrá en cuenta, para aquellos centros de nueva apertura que no estén condicionados por procesos de subrogación de plantillas y/o disposición contractual (pliego de condiciones), legal o convencional, el equilibrio de género desde origen desde el inicio, llevando a cabo contrataciones, en igualdad de condiciones y competencias, de ambos sexos de manera equilibrada.
GRUPO DESTINATARIO	Personas en búsqueda de empleo
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente

TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de nuevos centros • Nº de contrataciones disgregado por sexo.		

MEDIDA 2.2	Diseñar herramientas que permitan valorar la idoneidad de un trabajador/a a la hora de ocupar un puesto de mayor responsabilidad en la empresa.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Lograr una representación equilibrada de género en materia de contratación facilitando la incorporación de personas en los colectivos donde su representación es menor
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseñar herramientas que permitan valorar la idoneidad de un trabajador/a a la hora de ocupar un puesto de mayor responsabilidad en la empresa. De esta manera de favorecerá una contratación correcta, facilitando la posterior valoración de puestos de igual valor.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de los cambios de jornada		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Herramienta diseñada.		

MEDIDA 2.3	A la hora de encuadrar a un trabajador/a en una clasificación profesional determinada, Garantizar porque no existan distinciones entre mujeres y hombres. A igualdad de condiciones, trabajador y trabajadora serán incluidos en la misma categoría profesional.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Analizar los obstáculos, impedimentos o barreras existentes en el acceso a posiciones de actividades masculinizadas de cara a promover medidas que impulsen o favorezcan la superación de tales dificultades.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se trabajará para que en las nuevas incorporaciones no exista una mala clasificación profesional, favoreciendo que la valoración de puestos de igualdad valor se realice correctamente. Se dará especial atención a los puestos similares pero de distinta categoría, donde uno es masculinizado y otro es feminizado, para reducir la segregación horizontal y vertical.		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección y de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Estudio de puestos de igual valor		

MEDIDA 2.4	En las posiciones donde no existan candidaturas de mujeres o estas no lleguen al 10%, recoger información sobre los posibles impedimentos, obstáculos o barreras constatados por la empresa en la búsqueda de personas para puestos vacantes.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Analizar los obstáculos, impedimentos o barreras existentes en el acceso a posiciones de actividades masculinizadas de cara a promover medidas que impulsen o favorezcan la superación de tales dificultades.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Obtención de información en aquellos procesos en los que no existan candidaturas de mujeres o estas no lleguen al 10% respecto a los posibles impedimentos, dificultades, obstáculos o barreras que estén dado lugar a ello.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Bianual	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe realizado sobre las causas de la falta de presencia femenina en las candidaturas de la oferta		

MEDIDA 2.5	Para la cobertura de vacantes a jornada o tiempo completo, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir hasta en un 5% la parcialidad en las actividades con infrarrepresentación femenina
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Cuando la empresa decida para la cobertura de vacantes a jornada o tiempo completo, ampliar la jornada, (desde jornadas a tiempo parcial -situaciones de parcialidad- a jornada completa), para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido, (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto de la vacante de jornada a tiempo completo, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.) todo ello, con el objetivo de reducir hasta en un 5% la parcialidad en las actividades con infrarrepresentación femenina. En el caso de que no haya podido cumplirse con el objetivo la comisión de seguimiento se reunirá para analizar y evaluar las causas por las cuales no ha podido cumplirse con el mismo y propondrá las acciones oportunas para favorecer el cumplimiento de dicho objetivo. Con la presente medida (en el contexto de una acción positiva) se trata de potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en relación al tiempo de la jornada de trabajo (en la cobertura de vacantes de jornada a tiempo completo)

GRUPO DESTINATARIO	Personal femenino en jornada parcial		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de los cambios de jornada		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de coberturas de vacantes efectuadas con trabajadoras y evolución comparativa con carácter anual durante la vigencia del plan. • En los casos de empane de condiciones que se opte por candidaturas masculinas para cubrir el puesto ofertado a jornada completa, se adjuntará justificación del porqué se ha optado por la candidatura masculina. • La evolución de la presente medida se analizará en la Comisión de Seguimiento. Se tendrá en cuenta por la comisión de seguimiento, a la hora de evaluar la consecución de este objetivo, la aplicación del mecanismo de subrogación previsto en los convenios colectivos aplicables en cada caso.		

EJE 3: FORMACIÓN

MEDIDA 3.1	Proporcionar formación específica al personal en materia de igualdad a las personas del área de RRHH responsables de los procesos de las distintas áreas de este plan, con el objetivo de garantizar la igualdad y evitar actitudes discriminatorias.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de retribuciones, etc.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Formar en igualdad al personal del área de RRHH responsables de los procesos de las distintas áreas de este plan es fundamental para la realización de acciones neutras. De este modo, los/as profesionales sabrán evitar que sus propios estereotipos de género influyan en la manera de ejercer su trabajo.
GRUPO DESTINATARIO	Personal del área de RRHH
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar la formación

PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• N. º de personas disgregado por sexo de la empresa en las categorías señaladas. • N. º de personas formadas y horas impartidas disgregado por sexo.		

MEDIDA 3.2	Promocionar la sensibilización de todos los empleados y empleadas de Urbaser en áreas relacionadas como: Igualdad, Corresponsabilidad, Violencia de género y Acoso.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de retribuciones, etc.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de tener a toda la plantilla formada en igualdad, se le impartirá la información referente al módulo de igualdad de nuevas incorporaciones al resto de la plantilla, para que se encuentren en el mismo nivel.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Personal Técnico del equipo de Formación, responsables del centro, y personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para la inclusión del módulo formativo.		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal Técnico del Departamento de Formación, Personal de Recursos Humanos, responsables del centro, la persona técnico de igualdad referente y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de plantilla total. • N. º de personas formadas y horas impartidas disgregado por sexo. • N. º de personas formadas del total de la plantilla y horas impartidas disgregado por sexo.		

MEDIDA 3.3	Fomentar la formación en igualdad laboral, violencia machista y acoso sexual o por razón de sexo a las personas negociadoras de los convenios de la parte empresarial, así como a altos mandos.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de retribuciones, etc.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para favorecer la igualdad en la empresa, se formará a las personas de la parte empresarial encargadas de negociar los convenios colectivos, para tener la perspectiva de género en los mismos. De igual manera se formará en las mismas materias a los/as altos mandos.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas negociadoras de los convenios de la parte empresarial y los/as altos mandos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Personal Técnico del equipo de Formación, responsables del centro, y personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para la inclusión del módulo formativo.		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal Técnico del Departamento de Formación, Personal de Recursos Humanos, responsables del centro, la persona técnico de igualdad referente y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de personas que participan en los procesos de negociación colectiva por parte de la empresa. • Nº de personas formadas.		

MEDIDA 3.4	Incluir módulos sobre igualdad de trato y oportunidades en la documentación de bienvenida de las nuevas incorporaciones.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La realización de formaciones en materia de igualdad contribuye a romper estereotipos y dotar de herramientas a la plantilla para construir relaciones igualitarias, detectar situaciones de abuso y discriminaciones. En este sentido, la plantilla recibirá formación en materia de sensibilización de género, acoso sexual por razón de sexo, y lenguaje inclusivo, pudiéndose ampliar a otras temáticas relevantes a partir de la detección de necesidades formativas durante el transcurso de la implementación de esta medida. Se incorporará información de sensibilización de género como parte de la formación obligatoria dirigida a nuevas incorporaciones a la empresa, independientemente del nivel o puesto que ocupen. Tras la firma del plan, se incluirá información del mismo en el módulo formativo.
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Personal Técnico del equipo de Formación, responsables del centro, y personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para la inclusión del módulo formativo.		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal Técnico del Departamento de Formación, Personal de Recursos Humanos, responsables del centro, la persona técnico de igualdad referente y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• N. º de nuevas incorporaciones disgregado por sexo. • Nº de plantilla total. • N. º de personas formadas de nueva incorporación y horas impartidas disgregado por sexo. • N. º de personas formadas del total de la plantilla y horas impartidas disgregado por sexo.		

MEDIDA 3.5	Inclusión de acciones formativas en los planes de formación de la empresa relacionados con la materia de igualdad, prevención del acoso, respeto a la identidad sexual y sensibilización.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa

<table>
<tr><td>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</td><td colspan="3">Se creará un eje de igualdad en el plan de formación anual para trasladar la importancia que tiene dicha materia en la empresa. Se pondrá especial atención a la materia de igualdad, prevención del acoso, respeto a la identidad sexual y sensibilización.</td></tr>
<tr><td>GRUPO DESTINATARIO</td><td colspan="3">Toda la plantilla.</td></tr>
<tr><td>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</td><td colspan="3">- Recursos humanos: Personal Técnico del equipo de Formación, responsables del centro, y personal de Recursos Humanos.
- Recursos materiales: material informático para la inclusión del módulo formativo.</td></tr>
<tr><td>PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="3">Personal Técnico del Departamento de Formación, Personal de Recursos Humanos, responsables del centro, la persona técnico de igualdad referente y la comisión de seguimiento.</td></tr>
<tr><td>TEMPORALIZACIÓN</td><td>Toda la vigencia del plan</td><td>CALENDARIO</td><td>2 Semestre 2023</td></tr>
<tr><td>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</td><td colspan="3">• Apartado creado dentro del plan de formación.
• Nº de cursos con temática de igualdad.</td></tr>
</table>

MEDIDA 3.6	Informar a la comisión de seguimiento sobre la participación por tipo de cursos desagregados por sexo, haciendo especial incidencia en las acciones formativas relativas a igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de realizar una evaluación y un seguimiento de las formaciones impartidas por cada persona trabajadora y además desagregado por sexos, se creará una base de datos que recoja el tipo de formación, duración, modalidad y puesto de trabajo, así como si son formaciones de igualdad.		
GRUPO DESTINATARIO	La comisión de seguimiento del plan de igualdad.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Personal de Formación, responsables del centro, y técnico de igualdad. - Recursos materiales: medios digitales necesarios para la recogida de datos de las formaciones.		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal Técnico del Departamento de Formación, Personal de Recursos Humanos, responsables del centro, la persona técnico de igualdad referente y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Sistema de seguimiento y evaluación creado. ● N. º. de hombres y mujeres que asisten a formaciones, por tipo, duración y modalidad. ● Elaboración de un informe con los datos disgregados por sexo de: tipo de formación, duración, modalidad.

MEDIDA 3.7	Facilitar el acceso a las acciones formativas en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres, según los requisitos del trabajo a desempeñar.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se facilitará el acceso a las acciones formativas en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres, sin que pudiera existir ningún tipo de discriminación al respecto. Se tendrá en cuenta también los requisitos del trabajo a desempeñar.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Personal Técnico del equipo de Formación, responsables del centro, y personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida.

PERSONAS RESPONSABLES	Personal Técnico del Departamento de Formación, Personal de Recursos Humanos, responsables del centro, la persona técnico de igualdad referente y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Informe de las formaciones ofertadas • Nº de personas disgregado por sexo por cada formación.		

MEDIDA 3.8	Fomentar la capacitación femenina.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Fomentar la participación de personal femenino en acciones que favorezcan la capacitación y adquisición de competencias para la promoción y realización de diferentes tareas, con el objetivo de posibilitar la movilidad entre diferentes puestos dentro del centro de trabajo.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla femenina.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Personal Técnico del equipo de Formación, responsables del centro, y personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para la inclusión del módulo formativo.		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal Técnico del Departamento de Formación, Personal de Recursos Humanos, responsables del centro, la persona técnico de igualdad referente y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Informe de las formaciones capacitantes. • Nº de personas disgregado por sexo por cada formación.		

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 4.1	Elaborar un sistema de recogida de datos sobre los procesos de promoción, con el fin de poder llevar un análisis disgregado por sexo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los procesos de promoción

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para poder llevar un estudio y seguimiento de las promociones realizadas en la empresa, se creará un sistema de recogida de datos desagregado por sexo. Dicha información se trasladará a la comisión de seguimiento, para su análisis.		
GRUPO DESTINATARIO	La comisión de seguimiento del plan de igualdad.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de las promociones		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Creación del sistema • Elaboración de informes anuales de promoción.		

MEDIDA 4.2	Revisar los criterios de promoción interna recogidos en la normativa de aplicación para evitar discriminaciones y fomentar la promoción femenina
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los procesos de promoción

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Revisar los criterios de promoción interna recogidos en la normativa de aplicación para evitar discriminaciones con el objetivo de mejorar en un 10 % la promoción interna de las mujeres. . En el caso de que no haya podido cumplirse con el objetivo la comisión de seguimiento se reunirá para analizar y evaluar las causas por las cuales no ha podido cumplirse con el mismo y propondrá las acciones oportunas para favorecer el cumplimiento de dicho objetivo.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de las promociones		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	2 Semestre 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Recopilación de criterios de promoción en las empresas. • Revisión desde la perspectiva de género. • Eliminación de criterios con sesgos. • Evolución de la plantilla por categorías.		

MEDIDA 4.3	Se respetarán los procedimientos de promoción establecidos en los convenios colectivos o políticas de la empresa		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la promoción interna del personal de la empresa		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se respetarán los procedimientos de promoción establecidos en los convenios colectivos o políticas de la empresa, asegurando la transparencia y objetividad en los procesos de promoción y garantizando que cualquier persona tiene la información necesaria para optar al proceso de promoción.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de incidencias detectadas.		

MEDIDA 4.4	En situación de promoción profesional, y en igualdad de perfiles, se priorizará la elección de la mujer frente al hombre con el objetivo de favorecer la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad. Priorizar al sexo menos representado en las promociones que se pudieran producir		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la promoción interna del personal de la empresa		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Priorizar al sexo menos representado en las promociones que se pudieran producir. Será compatible la aplicación de criterios objetivos relacionados con la formación, experiencia, méritos y conocimiento del puesto, con la aplicación del criterio de presencia equilibrada, dando prioridad en caso de similitud en los criterios objetivos, al sexo que se hallase menos representado, para acceder a la vacante		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Toda la plantilla.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de promociones • Nº de promociones donde se haya aplicado esta medida.

MEDIDA 4.5	Formación a las personas responsables de las promociones.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la promoción interna del personal de la empresa
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Impartir formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y candidatas y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza la labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.
GRUPO DESTINATARIO	personas responsables de proponer candidatos y candidatas y evaluar posibilidades de promoción
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar la formación de esta medida
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente

TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de personas que participen en las promociones • Nº de personas formadas disgregado por sexo.		

MEDIDA 4.6	Favorecer acuerdos con autoescuelas en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones para favorecer el acceso de mujeres con carnet tipo B2/C/C+CAP a puestos donde son requeridos.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo y promoción profesional de la organización.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Ante la ausencia de mujeres en puestos de conducción, se facilitará el acceso a la obtención del carnet de conducir tipo B2/C/C+CAP, con el fin de favorecer las promociones internas. De esta manera se aumentará la presencia femenina en este puesto tan masculinizado históricamente.
GRUPO DESTINATARIO	Las mujeres que deseen promocionar a puestos de conducción.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático necesario para realizar el proceso.		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de solicitudes • nº de mujeres formadas. • Nº de mujeres incorporadas en conductor		

MEDIDA 4.7	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa, favoreciendo siempre que sea posible, que en las campañas de comunicación exista presencia femenina en altos puestos.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Visibilizar mujeres en puestos masculinizados

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de atraer el talento femenino, se dará foco a las mujeres en altos puestos para generar referentes y favorecer que más candidatas opten a procesos de promoción.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla feminizada.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar estas campañas		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de campañas en las que aparecen altos puestos • Nº de personas disgregado por sexo de dichas campañas.		

MEDIDA 4.8	Incluir mensajes en las ofertas de empleo que inviten a más mujeres inscribirse.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Lograr que más mujeres intervengan en aquellos procesos de selección relativos a la ocupación de puestos masculinizados.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Utilizar nomenclatura femenina de manera destacada en las publicaciones de promociones de trabajo con el objetivo de atraer a mujeres y fomentar/promover su participación en procesos de selección de puestos masculinizados (ejemplo conductora/conductor).		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de ofertas. Se hará un muestreo sobre las ofertas.		

MEDIDA 4.9	Establecer programas de identificación de talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres con potencial para su promoción profesional tanto a nivel de mandos como puestos de responsabilidad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Lograr que más mujeres intervengan en aquellos procesos de selección relativos a la ocupación de puestos masculinizados.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de favorecer la promoción interna de las mujeres en un sector tan masculinizado, se hará un ejercicio para detectar trabajadoras con capacidades para asumir nuevas responsabilidades. De esta manera, se tendrá en cuenta a estas personas para las promociones, reduciendo la segregación vertical detectada.		
GRUPO DESTINATARIO	Todas las mujeres trabajadoras.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de mujeres detectadas. • Nº de mujeres promocionadas.		

MEDIDA 4.10	Colaborar con programas de desarrollo de habilidades directivas en mujeres
OBJETIVO ESPECÍFICO	Lograr que más mujeres intervengan en aquellos procesos de selección relativos a la ocupación de puestos masculinizados.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Colaborar con programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados fundamentalmente a mujeres identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para promocionar. De igual manera, se deberá garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga un obstáculo para la participación en los procesos de movilidad interna y en los programas formativos de desarrollo de habilidades directivas.
GRUPO DESTINATARIO	Todas las mujeres trabajadoras.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente

TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de mujeres detectadas. • Nº de mujeres participantes en el programa • Nº de mujeres promocionadas.		

MEDIDA 4.11	Informar anualmente a la comisión de seguimiento sobre las promociones y ascensos desagregados por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Analizar y verificar el número de mujeres que se ven promocionadas o ascendidas
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con la presente medida (en el contexto de una acción positiva) se trata de potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres con relación a los ascensos y promociones que acometa la empresa en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación),
GRUPO DESTINATARIO	La comisión de seguimiento del plan de igualdad.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida

PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden		

MEDIDA 4.12	En los procedimientos que se establezcan para realizar promociones las competencias y los requisitos solicitados deberán ser los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que los procesos internos de selección que tienen como objeto la promoción de las personas de la plantilla cumplen con todos los requisitos de igualdad de oportunidades y no discriminación
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Revisión de los procedimientos donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Revisión de los procedimientos		

MEDIDA 4.13	Se fomentará el uso del canal de empleo de la web de la empresa Urbaser, al objeto de publicar las máximas candidaturas.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que los procesos internos de selección que tienen como objeto la promoción de las personas de la plantilla cumplen con todos los requisitos de igualdad de oportunidades y no discriminación
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La plantilla de Urbaser podrá conocer las candidaturas a través de su página web en el acceso a canal de empleo. De esta manera podrán postularse a puestos de interés, favoreciendo promociones internas.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para subir las ofertas a la web		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de ofertas publicadas • Nº de personas trabajadoras de Urbaser que se presentan a algún puesto. • Nº de personas contratadas.		

MEDIDA 4.14	Garantizar los criterios objetivos en las promociones profesionales con el fin de incrementar el nº de mujeres en puestos donde estén infrarrepresentadas.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que los procesos internos de selección que tienen como objeto la promoción de las personas de la plantilla cumplen con todos los requisitos de igualdad de oportunidades y no discriminación
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se trabajarán los requisitos del puesto de promoción con el fin de garantizar que haya unos criterios objetivos sobre que capacidades y formaciones debe tener la persona que ocupe el puesto. Así se realizaran sistemas de promoción objetivos, favoreciendo la incrementación de mujeres en puestos donde estén infrarrepresentadas.

GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material elaborar los criterios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Promociones con los criterios descritos • Estudio de mujeres promocionadas.		

EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN

MEDIDA 5.1	Revisión y seguimiento de la aplicación de la política retributiva, con el fin de identificar posibles sesgos discriminatorios que puedan producir la existencia de brecha salarial.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que por la prestación de un trabajo de igual valor se abone la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se realizará un registro con los valores medios de los salarios, desglosados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo percibido en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. De esta manera se podrá identificar y definir de forma clara aquellos factores que, en un momento determinado, pueden motivar la atribución de una determinada ventaja salarial a los efectos de evitar que su implantación suponga, por razón de su origen, una desventaja de un sexo respecto de otro A su vez, esta información se desglosará de acuerdo a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y de las percepciones extra salariales.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Personal de Recursos Humanos. Técnico de igualdad y responsables del centro. - Recursos materiales: aplicación utilizada para generar la base de datos retributivos.		
PERSONAS RESPONSABLES	Técnicos y Técnicas de Recursos Humanos, responsables del centro, y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	1 Semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Adjuntar un informe disgregado por sexo con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extra salariales según categoría profesional o puestos de igual valor, señalando los factores que generen mayor diferencia.		

MEDIDA 5.2	Mantener un sistema retributivo basado en la valoración de los puestos de trabajo y en los resultados obtenidos, con independencia de las personas que ocupan los puestos.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que por la prestación de un trabajo de igual valor se abone la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

<table>
<tr><td>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</td><td colspan="3">Análisis de las clasificaciones profesionales actuales y depuración a través de la aplicación de sistemas de análisis correlacional entre: sesgos de género, grupos profesionales y criterios de encuadramiento, para tomar las medidas que la comisión de seguimiento estimen oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de negociación colectiva sectorial y las características propias de las distintas actividades económicas que la empresa desempeña.</td></tr>
<tr><td>GRUPO DESTINATARIO</td><td colspan="3">Toda la plantilla.</td></tr>
<tr><td>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</td><td colspan="3">- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos.
- Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida</td></tr>
<tr><td>PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="3">El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.</td></tr>
<tr><td>TEMPORALIZACIÓN</td><td>Toda la vigencia del plan</td><td>CALENDARIO</td><td>2 Semestre 2023</td></tr>
<tr><td>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</td><td colspan="3">• Valoración de puestos elaborado
• Sistema retribuido realizado.</td></tr>
</table>

MEDIDA 5.3	Elaborar un sistema de base de datos en el que poder detectar las subrogaciones realizadas en el periodo de vigencia del plan de igualdad, disgregado por sexo, así como las condiciones laborales de cada una de ellas.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Conseguir que la Comisión de Seguimiento disponga de los datos relativos a las subrogaciones de personal y la evolución que este colectivo ha podido experimentar mientras ha estado dado de alta en la empresa.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de poder llevar un seguimiento real de la plantilla, se creará un sistema de base de datos para detectar las subrogaciones. De esta manera se podrá constatar el esfuerzo de las empresas en feminizar el sector, sin condiciones externas como son las subrogaciones. Así, se proporcionará la información desagregados por género, (Hombre/Mujer), en actividades en las que la mujer está infrarrepresentada, para su correspondiente análisis y valoración en la comisión de seguimiento sobre: subrogaciones (pérdidas de adjudicaciones o servicios ya existentes), con indicaciones de personas trabajadoras, con indicación de tipo de contrato y jornada laboral.
GRUPO DESTINATARIO	La comisión de seguimiento del plan de igualdad.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar la base de datos
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.

TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de subrogaciones desagregadas por género, tipo de contrato y jornada, en los diferentes puestos y/o categorías. (Desagregando subrogaciones).		

MEDIDA 5.4	Conforme a la legislación vigente en cada momento y en función de las circunstancias productivas y organizativas de la compañía, se elaborarán medidas para disminuir el índice de temporalidad de las trabajadoras de la empresa, facilitando el proceso de transformación de contrato siempre que la normativa de aplicación y las circunstancias producción lo permitan.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las condiciones laborales de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Según lo que marque la normativa, y lo que sea posible por las circunstancias de la producción, se elaborarán medidas para disminuir el índice de temporalidad en las trabajadoras de la empresa. Este cambio de contratación afectará directamente en el sentimiento de seguridad, generando un mejor clima laboral. Con esta información se elaborará un registro de diferencias de contrato para trasladarlo a la comisión.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla femenina.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Seguimiento de los diferentes contratos, con una comparativa de temporal e indefinido. • Envío de dicha información.		

MEDIDA 5.5	Se favorecerá que el desempeño de los servicios extraordinarios que puedan determinarse y siempre que las circunstancias legales y organizativas así lo permitan serán realizados por el personal del sexo menos representado y con inferiores jornadas (jornadas parciales) frente a los trabajadores con jornadas superiores
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las condiciones laborales de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el objetivo de favorecer el poder adquisitivo del personal con jornadas inferiores, se favorecerá que el desempeño de los servicios extraordinarios que puedan determinarse sean realizado por la plantilla menos representada y con jornadas inferiores, siempre que las circunstancias legales y organizativas así lo permitan

GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla femenina.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Seguimiento de jornadas disgregado por sexo. • Desempeño de los servicios extraordinarios otorgados a personal con estos parámetros. • Envío de dicha información.		

MEDIDA 5.6	Creación de un subgrupo de trabajo específico dependiente de la comisión de seguimiento para el análisis en cada empresa de las posibles diferencias retributivas detectadas por la auditoría retributiva realizada.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Analizar las posibles diferencias retributivas detectadas en la auditoría retributiva realizada.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con la presente medida se pretende crear un grupo de trabajo específico dependiente de la comisión de seguimiento e igualdad para el estudio y análisis de cada empresa de las posibles diferencias retributivas detectadas, en su caso, por la auditoría retributiva realizada.		
GRUPO DESTINATARIO	La comisión de seguimiento del plan de igualdad.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Constitución del grupo de trabajo para el análisis de cada una de las empresas.		

MEDIDA 5.7	Verificar, controlar y analizar durante toda la vigencia del plan de igualdad la evolución de las Auditorías retributivas (de toda la plantilla) a través del grupo de trabajo específico que se cree en la Comisión de Seguimiento.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Realizar los correspondientes análisis, verificación y controles de la retribución de la plantilla a través de un grupo específico de trabajo en la comisión de igualdad.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con la presente medida se trata de verificar y controlar durante toda la vigencia del plan de igualdad la evolución de las Auditorías retributivas anuales a través del grupo de trabajo específico que se cree en la Comisión de Seguimiento; en correlación con lo acordado en la fase de diagnóstico. El grupo de trabajo tras analizar las auditorias retributivas de cada empresa, propondrá en los casos no justificados las acciones de corrección si proceden. En las situaciones en que la comisión lo acuerde se subsanarán las situaciones de brecha salarial no justificadas en los términos que se pacten y determinen por la comisión. En este sentido el Grupo de Trabajo analizará las posibles situaciones que se detecten o puedan detectarse de brecha salarial que puedan ser consideradas legalmente como discriminatorias, pudiendo elaborar, en estos casos, un plan de actuación concreto para tales situaciones eventualmente discriminatorias, en el que se pueda verificar su ejecución, seguimiento y evolución.
GRUPO DESTINATARIO	La comisión de seguimiento del plan de igualdad.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida

PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Constitución del grupo de trabajo. • Auditoria retributiva. • Informe de la explicación de las diferencias detectadas explicadas y no explicadas • Presentación de los registros retributivos efectivos y equiparados.		

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 6.1	Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para fomentar que los hombres asuman, en igualdad con las mujeres, las responsabilidades domésticas y familiares, la empresa llevará a cabo acciones de sensibilización, que podrán consistir en campañas en las redes sociales, cartelería y trípticos por los centros, así como charlas específicas.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla. Especialmente dirigidas a los hombres.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar las campañas		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Tipo de medidas diseñadas para promover la corresponsabilidad. • Campaña de sensibilización diseñada y puesta en marcha. • Nº de hombres, por centros, que han asistido a las charlas de sensibilización. • Nº de carteles y trípticos, por centros, repartidos. • Impacto de la medida en el nº de hombres que se acogen a medidas o permisos de conciliación.		

MEDIDA 6.2	Facilitar la reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente para obtener un título académico o profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Facilitar la adaptación horaria de la jornada, sin reducirla, para personas que deseen obtener un título académico o profesional al objeto de disminuir la necesidad de solicitar reducciones de jornadas. Para ello, se elaborará un procedimiento de solicitud para la adaptación de jornada.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material para realizar el procedimiento, así como el registro de las solicitudes realizadas.		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Plantilla disgregada por sexo. • Nº de solicitudes disgregada por sexo. • Nº de solicitudes aceptadas disgregada por sexo.

MEDIDA 6.3	Preferencia en los cambios de turno para personas que tengan a su cargo familiares con niveles de dependencia grado 2 o 3 si existen vacantes.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para favorecer la conciliación de las personas con sus responsabilidades de cuidador con familiares con dependencia grado 2 o 3, se dará preferencia en los cambios de turnos, siempre que exista posibilidad en el servicio.
GRUPO DESTINATARIO	Personas que tengan a su cargo familiares con niveles de dependencia grado 2 o 3
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente

TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Formulario de solicitud. • Nº de cambios realizados siempre que sea posible la parametrización.		

MEDIDA 6.4	Implementar el tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La persona trabajadora que se encuentre en periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo, tendrá derecho a un tiempo de reserva de puesto de trabajo de 18 meses.
GRUPO DESTINATARIO	Personas trabajadoras que se encuentre en periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de personas en periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo • Nº de personas que han vuelto a los 18 meses y puesto de incorporación.		

MEDIDA 6.5	Permisos no retribuidos para técnicas de reproducción asistida y adopción internacional
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Conceder permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible para la plantilla que decida someterse a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, o gestiones previas en los casos de adopción internacional, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 7 días y con un máximo de 10 horas al año. Se trabajará en la creación de un sistema de recogida de datos, donde poder parametrizar este permiso.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de los permisos.		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Elaboración de un sistema de recogida de datos. • Nº de personas que se han acogido a este permiso disgregado por sexo. • Nº de horas utilizadas.		

MEDIDA 6.6	Excedencia en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, con reserva de puesto de trabajo, con una duración máxima de 2 meses desde el hecho causante.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para facilitar el proceso de duelo en las personas trabajadoras que hayan perdido a su cónyuge o pareja de hecho, se podrá hacer uso de hasta dos meses de excedencia desde el fallecimiento.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas trabajadoras que hayan sufrido el fallecimiento de su cónyuge o pareja de hecho.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de personas que hacen uso de la medida.		

MEDIDA 6.7	Campaña de sensibilización sobre derechos relacionados con la conciliación recogidos en la legislación y en el plan de igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar que la plantilla de nuestra empresa pueda compatibilizar su vida personal y familiar		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Fomentar campañas o acciones de sensibilización e información, dirigidas a la plantilla en la que se expliquen todos los derechos relacionados con la conciliación recogidos en la legislación y en el plan de igualdad, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres. Para ello se utilizarán los medios disponibles por las empresas.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH y comunicación, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar la campaña de difusión.		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH y comunicación, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de canales utilizados para la difusión de la información. • Nº de personas disgregado por sexo que tiene acceso a esos canales. • Nº de personas potencialmente sensibilizadas disgregado por sexo.

MEDIDA 6.8	Garantizar que los padres disfrutarán de la paternidad, promocionando el ejercicio de los derechos legalmente establecidos.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar que la plantilla de nuestra empresa pueda compatibilizar su vida personal y familiar
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se habilitarán los mecanismos y la difusión de las medidas de corresponsabilidad, para favorecer que los trabajadores puedan hacer uso de lo recogido en el RD Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
GRUPO DESTINATARIO	Trabajadores en situación de paternidad.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal del dpto. de Comunicación y RRHH. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida

PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Difusión de la información del RD referente a paternidad. • Traslado de información a mandos intermedios.		

MEDIDA 6.9	Compromiso de que las reuniones se realizarán dentro del horario laboral, favoreciendo las videoconferencia siempre que sea posible, y sensibilizar sobre el envío de mensajes, emails o llamadas fuera de la jornada laboral.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar que la plantilla de nuestra empresa pueda compatibilizar su vida personal y familiar
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de evitar que, a causa de las reuniones, la plantilla tenga dificultades en la correcta conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, siempre que sea posible, se realizaran las reuniones vía online, evitando así viajes y desplazamientos, y respetando el horario de entrada y de salida de las personas participantes. Además, para ser eficaces y eficientes, en todas las reuniones se indicará: una hora prevista de inicio y fin y un orden del día.

<table>
<tr><td>GRUPO DESTINATARIO</td><td colspan="3">Toda la plantilla.</td></tr>
<tr><td>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</td><td colspan="3">- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras.
- Recursos materiales: aplicaciones para la realización de videoconferencias.</td></tr>
<tr><td>PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="3">El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.</td></tr>
<tr><td>TEMPORALIZACIÓN</td><td>Toda la vigencia del plan</td><td>CALENDARIO</td><td>1 Semestre 2023</td></tr>
<tr><td>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</td><td colspan="3">• Correo informativo a los altos mandos.
• Creación de un sistema de aviso al proponer reuniones fuera de la franja horaria laboral.
• Creación de un sistema que informe que el correo electrónico esta fuera del horario laboral</td></tr>
</table>

MEDIDA 6.10	El ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de materias objeto del presente plan.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar que la plantilla de nuestra empresa pueda compatibilizar su vida personal y familiar		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La empresa se comprometerá por escrito de que el ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de materias objeto del presente plan.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material para elaborar el compromiso.		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Compromiso elaborado.		

MEDIDA 6.11	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de conciliación y de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para fomentar que los hombres asuman, en igualdad con las mujeres, las responsabilidades domésticas y familiares, la empresa llevará a cabo acciones de sensibilización, que podrán consistir en campañas en las redes sociales, cartelería y trípticos por los centros, así como charlas específicas.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla. Especialmente dirigidas a los hombres.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar las campañas		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Tipo de medidas diseñadas para promover la corresponsabilidad. • Campaña de sensibilización diseñada y puesta en marcha. • Nº de hombres, por centros, que han asistido a las charlas de sensibilización. • Nº de carteles y trípticos, por centros, repartidos. • Impacto de la medida en el nº de hombres que se acogen a medidas o permisos de conciliación.

MEDIDA 6.12	Difundir entre la plantilla, las medidas legalmente establecidas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de establecer medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se elaborará un Plan de corresponsabilidad. En este se agruparán todas las medidas del plan de igualdad que tengan como objetivo fomentar una adecuada conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Una vez se haya elaborado el Plan de conciliación, se enviará a todas las personas con puestos de responsabilidad de las empresas que aplican a este plan, con la finalidad de promocionar el uso corresponsable de las medidas y permisos recogidos en el Plan.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar la guía.		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Elaboración del Plan; • Contenido del Plan; • Nº de medidas recogidas		

MEDIDA 6.13	Facilitar la adaptación horaria de la jornada para personas con menores de doce años o personas dependientes de primer grado a su cargo
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar la gestión del tiempo a la plantilla
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Estudiar la posibilidad de adaptación de la jornada, sin reducirla para quienes tengan a menores de doce años o personas dependientes de primer grado a su cargo, cuando a criterio de la empresa lo permitan las circunstancias productivas y organizativas.

<table>
<tr><td>GRUPO DESTINATARIO</td><td colspan="3">Personas trabajadoras con menores de doce años o personas dependientes de primer grado a su cargo</td></tr>
<tr><td>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</td><td colspan="3">- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras.
- Recursos materiales: material para realizar el procedimiento, así como el registro de las solicitudes realizadas.</td></tr>
<tr><td>PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="3">Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente</td></tr>
<tr><td>TEMPORALIZACIÓN</td><td>Toda la vigencia del plan</td><td>CALENDARIO</td><td>2 Semestre 2022</td></tr>
<tr><td>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</td><td colspan="3">• Plantilla disgregada por sexo.
• Nº de solicitudes disgregada por sexo.
• Nº de solicitudes aceptadas disgregada por sexo.</td></tr>
</table>

MEDIDA 6.14	Permiso retribuido de hasta un máximo de 6 horas al año, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con la presente medida se pretende fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad, estableciéndose un permiso retribuido de hasta un máximo de 6 horas al año, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas. El menor de 12 años deberá estar a cargo y cuidado de la persona trabajadora que solicite dicho permiso. Si ambos progenitores trabajasen en la empresa dicho permiso sólo podrá ser utilizado por uno de ellos. Se respetarán los pactos que sobre este ámbito estén regulados en los Convenios y Acuerdos Colectivos aplicables. En dicho supuesto, será de aplicación exclusiva lo dispuesto en los convenios y/o acuerdos colectivos aplicables.
GRUPO DESTINATARIO	Personas trabajadoras con menores de doce años a su cargo

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material para realizar la parametrización.		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Plantilla disgregada por sexo. • Nº de solicitudes disgregada por sexo. • Nº de horas usadas siempre que sea posible parametrizar.		

MEDIDA 6.15	Modalidades del Derecho de Lactancia
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación.

<table>
<tr><td>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</td><td colspan="3">El derecho de la lactancia se podrá disfrutar de la siguiente manera: 1 hora de ausencia por jornada efectiva, divisible en dos fracciones o acumulable en jornadas completas o, reducción de la jornada en una hora diaria, hasta que la menor o el menor cumpla 9 meses.
La acumulación de la lactancia en jornadas completas, que se indica en el punto anterior, se disfrutará ininterrumpidamente a razón de una hora por día laborable y efectivo de trabajo y podrá ser disfrutado a continuación del permiso de maternidad y/o paternidad.</td></tr>
<tr><td>GRUPO DESTINATARIO</td><td colspan="3">Personas con permiso de lactancia.</td></tr>
<tr><td>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</td><td colspan="3">- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras.
- Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida</td></tr>
<tr><td>PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="3">Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente</td></tr>
<tr><td>TEMPORALIZACIÓN</td><td>Toda la vigencia del plan</td><td>CALENDARIO</td><td>1 Semestre 2023</td></tr>
<tr><td>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</td><td colspan="3">• Nº de permisos por lactancia
• Tipología de lactancia.</td></tr>
</table>

EJE 7: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 7.1	Fomentar el acceso en el proceso de selección de las ofertas publicadas de al menos una mujer en aquellos puestos ofertados y publicados donde no haya representación femenina.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Conforme a los datos del diagnóstico y atendiendo a la estructura de las empresas, durante la vigencia del plan de igualdad, se establecerán o implementarán medidas o mecanismos que faciliten la presencia de mujeres en puestos o categorías donde no existe presencia de este género. La empresa se comprometerá en incluir al menos una mujer en las presentaciones de candidatos/as finalistas para la cobertura de puestos en las que esa se encuentre infrarrepresentada, siempre que se haya presentado alguna candidata.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Personal de Selección, responsables del centro, y técnico de igualdad. - Recursos materiales: medios digitales necesarios para registrar los procesos de selección.
PERSONAS RESPONSABLES	Personal de selección, responsables del centro, y la persona técnico de igualdad referente.

TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Número de procesos de selección realizados. ● Número de mujeres en los procesos de selección en relación al número de hombres siempre que se pueda parametrizar. ● Número de mujeres contratadas.		

MEDIDA 7.2	Programar acciones formativas específicas para facilitar el desarrollo profesional.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Programar acciones formativas específicas o de capacitación profesional, para trabajadoras con el fin de facilitar su desarrollo profesional o su incorporación a puestos y funciones en las que se encuentren infrarrepresentadas.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Personal de Formación, responsables del centro, y técnico de igualdad. - Recursos materiales: medios digitales necesarios para registrar los procesos de selección.
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente

TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Puestos con un sexo infrarrepresentado. • Número de personas disgregado por formación.		

MEDIDA 7.3	Establecer programas de identificación de talento interno.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Establecer programas de identificación de talento interno en la plantilla de estructura que permita disponer de una base de datos de mujeres con potencial para su promoción profesional tanto a nivel de mandos como en puestos de responsabilidad en los que se encuentren infrarrepresentadas.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla femenina.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Personal de Selección, responsables del centro, y técnico de igualdad. - Recursos materiales: medios digitales necesarios para registrar los procesos de selección.
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente

TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Sistema de parametrizacion creado • Número de mujeres detectadas como posible talento. • Número de mujeres promocionadas.		

MEDIDA 7.4	Garantizar la mayor presencia femenina mediante la contratación y promoción, en los distintos puestos y grupos profesionales en los que se encuentre infrarrepresentada, tratando de equilibrar dicha presencia en un 10% sobre los datos de diagnóstico
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Garantizar la mayor presencia femenina mediante la contratación y promoción, en los distintos puestos y grupos profesionales en los que se encuentre infrarrepresentada, tratando de equilibrar dicha presencia en un 10% sobre los datos de diagnóstico, comenzando con aquellos puestos con una distinción más marcada. En el caso de que no haya podido cumplirse con el objetivo la comisión de seguimiento se reunirá para analizar y evaluar las causas por las cuales no ha podido cumplirse con el mismo y propondrá las acciones oportunas para favorecer el cumplimiento de dicho objetivo.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla femenina.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Personal de Selección, responsables del centro, y técnico de igualdad. - Recursos materiales: medios digitales necesarios para registrar los procesos de selección.		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Comparativa de la distribución por puestos y sexo respecto el diagnostico.		

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 8.1	Actualización del Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	De acuerdo con el artículo 48 de la LO 3/2007, las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denunciar o reclamaciones que puedan formularse. Por ello, se actualizará un Protocolo que aborde todas las situaciones que puedan darse, así como los mecanismos de denuncia e investigación. Se conformará una Comisión de Investigación que conozca e investigue los casos existentes. Una vez aprobado, se realizará una campaña de difusión a través de los medios internos de los que dispone la empresa (por medio de carteles, trípticos y mailings).		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla de la empresa.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Personal de Recursos Humanos, técnico de igualdad y responsables del centro - Recursos materiales: medios digitales necesarios para la revisión y difusión del documento.		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos, responsables del centro, la comisión de igualdad, y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Actualización del protocolo. • Negociación con la parte social. • Difusión a la plantilla.		

MEDIDA 8.2	Informe anual de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento del comité de acoso.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se determinarán las personas que intervendrán en la recepción de posibles denuncias y en activar el protocolo de prevención y atención a posibles denuncias. Las personas responsables de la intervención asumirán la responsabilidad de elaborar un informe cuantitativo y cualitativo de las actuaciones que se desarrollan anualmente y que cuantificará: · Nº de solicitudes de información. · Nº de actuaciones de procedimiento informal. · Nº de actuaciones de procedimiento formal. · Tipo de intervención y resolución realizada. Será de especial responsabilidad para este equipo la salvaguarda de la intimidad de las posibles personas involucradas, tanto activa como pasivamente, al objeto de no producir daños mayores a los que son objeto de análisis, por lo tanto, el informe de actuaciones no incluirá datos que puedan identificar a las personas sujetos de las actuaciones. Se incluirán, también, las medidas usadas del plan de igualdad. Este informe será presentado anualmente a Comisión de Igualdad para su conocimiento y seguimiento adecuado del cumplimiento de la medida.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Personal responsable de actuación en situación de acoso sexual, y la persona técnico de igualdad. - Recursos materiales: medios digitales necesarios para el registro de datos.

PERSONAS RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos, responsables del centro, la comisión de igualdad, y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIZACIÓN**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Informe de actuaciones elaborado. • Resultados cuantitativos y cualitativos del informe. • Informe de actuaciones presentado anualmente a Comisión de Igualdad.		

MEDIDA 8.3	Difusión del protocolo contra el acoso.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación y acoso.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Garantizar la difusión del protocolo contra el acoso y su conocimiento por parte de todas las personas de la organización, para evitar cualquier situación de acoso, y si fuera el caso, realizar un uso correcto del procedimiento de denuncia.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal del dpto. de Comunicación y RRHH. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida

PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de canales utilizados para la difusión. • Nº de personas potencialmente comunicadas.		

MEDIDA 8.4	Realización con la periodicidad necesaria, de campañas de información o formación sobre el acoso sexual y por razón de sexo con el fin de evitar situaciones y comportamientos de este tipo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar por la No tolerancia frente al acoso y asegurar el cumplimiento del Protocolo.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se elaborará una formación donde se incluya la información sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, como medida preventiva a que ocurran este tipo de situaciones. Se facilitará el acceso al documento y se transmitirá la tolerancia cero ante actitudes discriminantes.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para elaborar la formación y realizar un seguimiento de esta medida

PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Creación del módulo de formación de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. • Nº de personas formadas disgregada por sexo.		

EJE 9: SALUD LABORAL

MEDIDA 9.1	Realizar una evaluación de riesgos por puestos teniendo en cuenta los factores de embarazo y lactancia
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer las condiciones de las personas embarazadas o en lactancia, evitando posibles riesgos.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realizar una evaluación de riesgos por puestos teniendo en cuenta, entre otros, los factores de embarazo y lactancia cada vez que se adhiera un centro a la empresa. Cuando que se modifiquen las condiciones de trabajo se realizará una nueva evaluación. Dicha información deberá aparecer reflejada en el documento interno del departamento de Prevención de Riesgos Laborales, para trasladar la importancia de dicha evaluación.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas en situación de embarazo o lactancia.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de PRL, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar el documento y un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de PRL, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan.	**CALENDARIO**	1 semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de centros nuevos. • Nº de evaluación de riesgos. • Nº de centros en los que se detecte la posibilidad de crear espacios de lactancia.		

MEDIDA 9.2	Entrega de un documento especificando los riesgos en situación de embaracen el puesto contratado a las nuevas incorporaciones femeninas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer las condiciones de las personas embarazadas o en lactancia, evitando posibles riesgos.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Entrega de un documento especificando los riesgos en situación de embarazo en el puesto contratado a las nuevas incorporaciones femeninas. Dicho documento se dará especializado según el puesto en el que estén contratadas las trabajadoras, con el fin de personalizar la notificación al máximo posible.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas en situación de embarazo o lactancia.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de PRL, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar el documento y un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de PRL, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan.	**CALENDARIO**	1 semestre de 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Elaboración del documento de riesgos durante el embarazo por puestos. • Nº de mujeres embarazadas. • Nº de documentos entregadas

MEDIDA 9.3	Elaborar una Guía del embarazo
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer las condiciones de las personas embarazadas o en lactancia, evitando posibles riesgos.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se elaborará una Guía del embarazo, donde se indicará el procedimiento interno a realizar en caso de informar la situación de embarazo a la empresa. Todo lo dispuesto en la Guía deberé respetar lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como el Real Decreto 39/1997. Se entregará el documento a todas las mujeres en las nuevas incorporaciones, junto con la documentación de los riesgos en situación de embarazo en el puesto especifico de la trabajadora.
GRUPO DESTINATARIO	Personas en situación de embarazo o lactancia.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	• Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de PRL, supervisores y supervisoras. • Recursos materiales: material informático para realizar el documento y un seguimiento de esta medida

PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de PRL, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan.	**CALENDARIO**	1 semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Elaboración de la Guía. • Nº de mujeres embarazadas. • Nº de Guías entregadas		

EJE 10: VIOLENCIA DE GENERO

MEDIDA 10.1	En la medida de las posibilidades de la empresa y conforme a la garantía de confidencialidad se contabilizará anualmente el número los casos de violencia de género.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Contabilizar los casos de violencia de género con garantía de confidencialidad

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de salvaguardar la identidad de la mujer víctima de violencia de género, se pondrá especial atención en no informar a ninguna persona que no sea necesaria de su situación. Por ese motivo, la información de las mujeres víctimas de violencia de género contratadas se trasladará a la comisión de seguimiento de forma genérica para evitar cualquier identificación posible.		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres víctimas de violencia de género		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Correo recordatorio a todas las personas de administración indicando el deber de sigilo. - Informes genéricos de violencia de género trasladados a la comisión.		

MEDIDA 10.2	Elaborar un sistema de recogida de datos para parametrizar las mujeres en situación de violencia de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Detectar las personas en riesgo de exclusión por situación de Violencia de Genero		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para conocer el alcance de las mujeres afectadas por la violencia de género, se elaborará un sistema para parametrizar esta información, con el fin de llevar un seguimiento, y un estudio para posteriores planes de igualdad.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	· Elaboración del sistema. · Nº de personas VVG.		

MEDIDA 10.3	Realizar una guía para el conocimiento de la mejora en la protección contra la violencia de género y realizar las campañas oportunas para darle publicidad a la misma
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir e implementar una guía para el conocimiento y publicidad de medidas de mejora en la protección contra la violencia de género.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para garantizar el cumplimiento de los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la creación de una guía donde se recojan dichos derechos según la normativa vigente. De este modo, con el fin de dar a conocer entre las mujeres que manifiesten una situación de violencia de género esta guía, se entregará una copia vía e-mail o en formato físico a todas ellas cuando trasladen su situación. Además, este documento también estará disponible en la intranet, ya que es necesario que cualquier persona conozca estos derechos
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos - Recursos materiales: material informático para la elaboración y publicación de la guía.
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente

TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Elaboración de la guía. • N. º de mujeres VVG. • N. º de guías entregadas a través de las evidencias de entrega de la guía. • Nº de visualizaciones/descargas en la intranet		

MEDIDA 10.4	Introducir en la formación de sensibilización de igualdad a la plantilla los derechos, y la guía, así como toda información de interés sobre la protección a las víctimas de violencia de género.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir e implementar una guía para el conocimiento y publicidad de medidas de mejora en la protección contra la violencia de género.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se trasladará en la formación de sensibilización en igualdad, un apartado sobre violencia de género, informando de la existencia de una guía con todos los derechos, así como cualquier información relevante sobre esta temática.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar la formación.

PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Existencia de un módulo de violencia de género en la formación de igualdad. • Nº de personas formadas disgregado por sexo.		

MEDIDA 10.5	Elaboración de un protocolo de atención a víctimas de la violencia de género
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la protección de las mujeres en situación de violencia de genero dentro de la compañía
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La Empresa elaborará un protocolo de atención a víctimas de la violencia de género que incorporará las medidas legales, así como las acordadas en el presente plan de igualdad. Se designará dentro del departamento de RRHH a una persona responsable identificada ante la plantilla como apoyo a personas trabajadoras denunciantes de violencia de género para brindarle un apoyo y asistencia inicial.
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres víctimas de violencia de género

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Protocolo elaborado • Persona responsable de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. • Evidencias de formación de la persona responsable víctima de violencia de genero.		

MEDIDA 10.6	Colaboraciones con asociaciones, fundaciones y otras entidades para la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en la vigente Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como aquellas otras que pudieran sustituirla

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se establecerán acuerdos con asociaciones, fundaciones u ONGs para la contratación de mujeres en situación de víctima de violencia de género, favoreciendo su inclusión en la sociedad, y el acceso a recursos económicos.		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres víctimas de violencia de género en búsqueda de trabajo		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida, y revisar esta contratación.		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de asociaciones, fundaciones u ONG con colaboración. • Nº de contrataciones de mujeres en este colectivo.		

MEDIDA 10.7	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Así como se traslada en el artículo 37.8 del ET: " Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género (…) tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa"		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres víctimas de violencia de género		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de mujeres víctimas de violencia de genero • Nº de adaptaciones existentes.

MEDIDA 10.8	Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión y hasta 24 meses.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La trabajadora víctima de violencia de género de género tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión y hasta 24 meses.
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres víctimas de violencia de género
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Mujeres víctimas de violencia de género Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida

PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de mujeres víctimas que han suspendido el contrato y puesto. • Nº de mujeres reincorporadas y puesto.		

MEDIDA 10.9	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 12 meses.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Las mujeres en situación de víctima de violencia de género que por su condición deban hacer uso del derecho de traslado de centro, tendrán una reserva de puesto de hasta 12 meses.
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres víctimas de violencia de género

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de mujeres víctimas que se han trasladado y puesto. • Nº de mujeres reincorporadas y puesto.		

MEDIDA 10.10	Campañas contra la violencia de género, en especial el 25N
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Sensibilizar mediante la realización de campañas especiales contra la Violencia de Género, especialmente el 25N, el día internacional contra la violencia de género, a través de la página web de la empresa, la intranet corporativa y otros canales de comunicación.

GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de comunicación, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar la campaña y la difusión.		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de campañas realizadas • Nº de canales utilizados		

MEDIDA 10.11	Preferencia en la conversión del contrato temporal a indefinido, cuando existan vacantes en el centro de trabajo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Siempre que sea posible por operativa y por convenio, en caso de existir mujeres víctimas de violencia de género con contrato temporal, se les dará preferencia en la conversión a indefinido cuando existan vacantes en el centro de trabajo.		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres víctimas de violencia de género		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de mujeres víctimas con contrato temporal y puesto. • Nº de mujeres con contrato indefinido y puesto		

MEDIDA 10.12	Facilitar la continuación en el empleo de la víctima de violencia de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Facilitar la continuación en el empleo de la víctima de violencia de género, ofreciéndole, siempre que sea posible la contratación en otros centros de trabajo, previa solicitud de la trabajadora afectada.		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres víctimas de violencia de género		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Elaboración de una solicitud • Nº de solicitudes • Nº de mujeres reubicadas en otros puestos.		

MEDIDA 10.13	Permiso retribuido de 5 días para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se concederá un permiso retribuido de 5 días para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género que decida y tenga derecho a trasladarse de centro de trabajo y localidad de su residencia habitual, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa.		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres víctimas de violencia de género		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de mujeres víctimas de violencia de genero • Nº de mujeres con esta condición que se han mudado • Nº de permisos utilizados.

MEDIDA 10.14	Complemento al 100% de las retribuciones salariales en caso de Incapacidad Temporal reglamentaria (IT).
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	En caso de Incapacidad Temporal reglamentaria (IT), la empresa complementará el 100% de las retribuciones salariales de las trabajadoras víctimas de VG, mientras subsistan ambas situaciones.
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres víctimas de violencia de género
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida

PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de mujeres víctimas de violencia de genero • Nº de mujeres con esta condición con IT • Nº de personas con este complemento.		

MEDIDA 10.15	Ayuda económica para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género
OBJETIVO ESPECÍFICO	Contribuir a los gastos que pudieran derivarse de un cambio de localidad.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Ayuda económica para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género que decida y tenga derecho a trasladarse de centro de trabajo y localidad de su residencia habitual, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonar gastos de mudanza de enseres, previa aprobación del menor de los tres presupuestos presentados por la trabajadora y se le abonará contra factura, con el límite de 1.500 € y en una sola ocasión.
GRUPO DESTINATARIO	Personas en situación de violencia de género.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar el registro.		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de mujeres víctimas de violencia de género. • Nº de personas trasladadas a otro centro y localidad. • Nº de mujeres que han solicitado esta medida.		

EJE 11: CULTURA Y COMUNICACIÓN

MEDIDA 11.1	Campaña de comunicación del plan de igualdad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar una cultura de igualdad en la compañía
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Garantizar por el conocimiento y la máxima visibilidad del Plan de Igualdad en todos los centros de trabajo, realizando campañas de difusión interna sobre el mismo a través de la intranet corporativa y de los canales de comunicación existentes en los centros de trabajo.

GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar dicha difusión.		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de canales utilizados Nª de personas potencialmente alcanzadas.		

MEDIDA 11.2	Presentación anual de los resultados de la aplicación del Plan de Igualdad en el Comité de Dirección.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar una cultura de igualdad en la compañía
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se trasladará al comité de Dirección un informe de resultados de manera anual de la aplicación del plan de igualdad, con fin de hacerles partícipes en la implantación del mismo.

GRUPO DESTINATARIO	Comité de Dirección		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar el informe.		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Elaboración de un informe anual. • Evidencia de envío al comité de dirección.		

MEDIDA 11.3	Difundir y comunicar a través de los diversos medios existentes en la empresa, las distintas acciones y campañas llevadas a cabo en materia de Igualdad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar una cultura de igualdad en la compañía
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se trabajará en dar difusión a las distintas campañas de igualdad, recogidas o no en dicho plan, a través de los medios existentes de la empresa, para llegar al máximo número de personas posible.

GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos y comunicación. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de campañas realizadas • Nº de campañas difundidas por número de medios.		

MEDIDA 11.4	Garantizar porque los canales de difusión sean neutros e inclusivos.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar una cultura de igualdad en la compañía

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Garantizar porque los canales de difusión no utilicen un lenguaje solo y exclusivamente masculino, utilizando las distintas alternativas que ofrece nuestro lenguaje y poniendo especial atención para que no se utilicen ni imágenes estereotipadas ni lenguaje sexista.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal del dpto. de Comunicación. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Revisión anual de las imágenes y lenguaje utilizado en los canales utilizados.		

MEDIDA 11.5	Formación en igualdad a las personas responsables en comunicación
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar una cultura de igualdad en la compañía

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se formará al personal con responsabilidades respecto de la comunicación en la empresa, recibiendo una formación específica en materia de igualdad y lenguaje inclusivo. De esta manera se facilitará que los canales y los mensajes sean neutros y teniendo en cuenta una perspectiva de género.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas responsables en comunicación		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal del dpto. de Comunicación. - Recursos materiales: material informático para realizar esta formación.		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de personas encargadas de la comunicación. • Nº de personas formadas.		

MEDIDA 11.6	Destinar espacios específicos y permanentes en la intranet de la empresa para la difusión del Plan de Igualdad y otras acciones en materia de igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar una cultura de igualdad en la compañía		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	A mayores de la difusión del plan, se destinará un espacio en la intranet corporativa así como en la página web pública, para difundir las acciones y la información referente al plan de igualdad. Se aprovechará la intranet para que sea un portal donde se puedan descargar los documentos y las guías sobre dicha materia.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal del dpto. de Comunicación y RRHH. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Evidencias del espacio en ambas páginas. • Nº de descargas de los documentos en la intranet.		

MEDIDA 11.7	Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar una cultura de igualdad en la compañía
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de que las personas trabajadoras puedan mostrar sus intereses u opiniones, así como sus inquietudes, se habilitará un buzón de sugerencias sobre igualdad, tanto de las medidas recogidas como de nuevas propuestas. Debido a la dispersión geográfica y las sociedades adheridas al plan se estudiará que el buzón se realice por medios telemáticos como un correo electrónico.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar el buzón y el seguimiento.
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.

TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Creación del buzón telemático. • Nº de sugerencias recibidas.		

MEDIDA 11.8	Realizar una campaña anual por el 8 de Marzo, día Internacional de la mujer trabajadora
OBJETIVO ESPECÍFICO	Visibilizar la importancia de las mujeres trabajadoras
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La empresa llevará a cabo campañas de sensibilización a través de cartelería sobre las fechas más señaladas en la historia de la mujer y la igualdad, especialmente en el 8 de Marzo, día de la mujer trabajadora.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal del dpto. de Comunicación y RRHH. - Recursos materiales: material para realizar la campaña de difusión
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.

TEMPORALIZACIÓN	Anual	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de campañas anualmente • Nº de personas potencialmente alcanzadas		

MEDIDA 11.9	Guía para el uso y aplicación del lenguaje inclusivo
OBJETIVO ESPECÍFICO	Eliminar estructuras lingüísticas con composiciones sexistas que a menudo pasan desapercibidas.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Como forma de homogeneizar el compromiso con la igualdad de la empresa, se creará una Guía de Comunicación con perspectiva de género. En ella se establecerán las estrategias comunicativas de la empresa, instando a la plantilla a visibilizar a las mujeres a través del lenguaje y de unas imágenes inclusivas y no estereotipadas. Posteriormente, se difundirá a toda la plantilla, utilizando los canales de comunicación internos de la empresa; así como se procederá a analizar y adaptar todo el lenguaje e imágenes utilizadas en todos los medios de comunicación.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: personal del dpto. de Comunicación y RRHH. - Recursos materiales: material informático para realizar la guía y la difusión.		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Manual o guía elaborado. ● Difusión realizada a la plantilla ● Medios utilizados para la difusión.		

8. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1 S	2S	1S	1S	1S	2S	1S
1	Revisar los procedimientos y herramientas internas de selección, desde la perspectiva de género, para garantizar que velan por la igualdad de oportunidades.								
2	Garantizar que las ofertas o convocatorias estén exentas de lenguajes o imágenes sexistas, fomentando un porcentaje equitativo de representación de hombres y mujeres en el proceso de selección de las ofertas de empleo publicadas.								
3	Eliminar en las entrevistas cualquier pregunta o aspecto de carácter personal no relevante, valorar las competencias curriculares de los candidatos, en atención al puesto a ocupar.								
4	Se favorecerá el tener una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la lista de candidaturas para el puesto a cubrir, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la mujer.								
5	Ampliación y fomento de las fuentes de reclutamiento, a través de colaboraciones con organismos públicos y/o fundaciones para favorecer la inserción laboral del sexo menos representado en el puesto a cubrir.								
6	Incluir en la descripción de las ofertas de la empresa del compromiso de Empresa con la igualdad.								
7	Implementación de plataformas digitales para difundir ofertas de empleo existentes								
8	Establecer contactos con entidades que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión social, con el fin de favorecer su integración laboral.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1 S	2S	1S	1S	1S	2S	1S
9	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa.								
10	Informar a las empresas externas que realicen selección de personal de la política interna de inclusión del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.								
11	Garantizar por que los requisitos solicitados de los puestos ofertados sean relevantes para el puesto respecto a su contenido esencial, condiciones educativas, profesionales o laborales, sin sobrevalorar o infravalorar ninguna.								
12	Difusión de vacantes en posiciones de responsabilidad de actividades “masculinizadas” en programas de escuelas de negocio dirigidos exclusivamente a mujeres.								
13	Contratación equilibrada en sexo para centros de nueva apertura.								
14	Diseñar herramientas que permitan valorar la idoneidad de un trabajador/a a la hora de ocupar un puesto de mayor responsabilidad en la empresa.								
15	A la hora de encuadrar a un trabajador/a en una clasificación profesional determinada, Garantizar porque no existan distinciones entre mujeres y hombres. A igualdad de condiciones, trabajador y trabajadora serán incluidos en la misma categoría profesional.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1 S	2S	1S	1S	1S	2S	1S
16	En las posiciones donde no existan candidaturas de mujeres o estas no lleguen al 10%, recoger información sobre los posibles impedimentos, obstáculos o barreras constatados por la empresa en la búsqueda de personas para puestos vacantes.								
17	Para la cobertura de vacantes a jornada o tiempo completo, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable								
18	Proporcionar formación específica al personal en materia de igualdad a las personas del área de RRHH responsables de los procesos de las distintas áreas de este plan, con el objetivo de garantizar la igualdad y evitar actitudes discriminatorias.								
19	Promocionar la sensibilización de todos los empleados y empleadas de Urbaser en áreas relacionadas como: Igualdad, Corresponsabilidad, Violencia de género y Acoso.								
20	Fomentar la formación en igualdad laboral, violencia machista y acoso sexual o por razón de sexo a las personas negociadoras de los convenios de la parte empresarial, así como a altos mandos.								
21	Incluir módulos sobre igualdad de trato y oportunidades en la documentación de bienvenida de las nuevas incorporaciones.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1 S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
22	Inclusión de acciones formativas en los planes de formación de la empresa relacionados con la materia de igualdad, prevención del acoso, respeto a la identidad sexual y sensibilización.								
23	Informar a la comisión de seguimiento sobre la participación por tipo de cursos desagregados por sexo, haciendo especial incidencia en las acciones formativas relativas a igualdad.								
24	Facilitar el acceso a las acciones formativas en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres, según los requisitos del trabajo a desempeñar.								
25	Fomentar la capacitación femenina.								
26	Elaborar un sistema de recogida de datos sobre los procesos de promoción, con el fin de poder llevar un análisis disgregado por sexo.								
27	Se respetarán los procedimientos de promoción establecidos en los convenios colectivos o políticas de la empresa								
28	Revisar los criterios de promoción interna recogidos en la normativa de aplicación para evitar discriminaciones y fomentar la promoción femenina								
29	En situación de promoción profesional, y en igualdad de perfiles, se priorizará la elección de la mujer frente al hombre con el objetivo de favorecer la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.								
30	Formación a las personas responsables de las promociones.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1 S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
31	Favorecer acuerdos con autoescuelas en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones para favorecer el acceso de mujeres con carnet tipo B2/C/C+CAP a puestos donde son requeridos.								
32	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa, favoreciendo siempre que sea posible, que en las campañas de comunicación exista presencia femenina en altos puestos.								
33	Incluir mensajes en las ofertas de empleo que inviten a más mujeres inscribirse.								
34	Establecer programas de identificación de talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres con potencial para su promoción profesional tanto a nivel de mandos como puestos de responsabilidad.								
35	Colaborar con programas de desarrollo de habilidades directivas en mujeres								
36	Informar anualmente a la comisión de seguimiento sobre las promociones y ascensos desagregados por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.								
37	En los procedimientos que se establezcan para realizar promociones las competencias y los requisitos solicitados deberán ser los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1 S	2S	1S	1S	1S	2S	1S
38	Se fomentará el uso del canal de empleo de la web de la empresa Urbaser, al objeto de publicar las máximas candidaturas.								
39	Garantizar los criterios objetivos en las promociones profesionales con el fin de incrementar el nº de mujeres en puestos donde estén infrarrepresentadas.								
40	Revisión y seguimiento de la aplicación de la política retributiva, con el fin de identificar posibles sesgos discriminatorios que puedan producir la existencia de brecha salarial.								
41	Mantener un sistema retributivo basado en la valoración de los puestos de trabajo y en los resultados obtenidos, con independencia de las personas que ocupan los puestos.								
42	Elaborar un sistema de base de datos en el que poder detectar las subrogaciones realizadas en el periodo de vigencia del plan de igualdad, disgregado por sexo, así como las condiciones laborales de cada una de ellas.								
43	Conforme a la legislación vigente en cada momento y en función de las circunstancias productivas y organizativas de la compañía, se elaborarán medidas para disminuir el índice de temporalidad de las trabajadoras de la empresa, facilitando el proceso de transformación de contrato siempre que la normativa de aplicación y las circunstancias producción lo permitan.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1 S	2S	1S	1S	1S	2S	1S
44	Se favorecerá que el desempeño de los servicios extraordinarios que puedan determinarse y siempre que las circunstancias legales y organizativas así lo permitan serán realizados por el personal del sexo menos representado y con inferiores jornadas (jornadas parciales) frente a los trabajadores con jornadas superiores								
45	Creación de un subgrupo de trabajo específico dependiente de la comisión de seguimiento para el análisis en cada empresa de las posibles diferencias retributivas detectadas por la auditoría retributiva realizada.								
46	Verificar, controlar y analizar durante toda la vigencia del plan de igualdad la evolución de las Auditorías retributivas (de toda la plantilla) a través del grupo de trabajo específico que se cree en la Comisión de Seguimiento.								
47	Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.								
48	Facilitar la reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente para obtener un título académico o profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.								
49	Preferencia en los cambios de turno para personas que tengan a su cargo familiares con niveles de dependencia grado 2 o 3 si existen vacantes.								
50	Implementar el tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1 S	2S	1S	1S	1S	2S	1S
51	Permisos no retribuidos para técnicas de reproducción asistida y adopción internacional								
52	Excedencia en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, con reserva de puesto de trabajo, con una duración máxima de 2 meses desde el hecho causante.								
53	Campaña de sensibilización sobre derechos relacionados con la conciliación recogidos en la legislación y en el plan de igualdad.								
54	Garantizar que los padres disfrutarán de la paternidad, promocionando el ejercicio de los derechos legalmente establecidos.								
55	Compromiso de que las reuniones se realizarán dentro del horario laboral, favoreciendo las videoconferencia siempre que sea posible, y sensibilizar sobre el envío de mensajes, emails o llamadas fuera de la jornada laboral.								
56	El ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de materias objeto del presente plan.								
57	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de conciliación y de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1 S	2S	1S	1S	1S	2S	1S
58	Difundir entre la plantilla, las medidas legalmente establecidas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.								
59	Facilitar la adaptación horaria de la jornada para personas con menores de doce años o personas dependientes de primer grado a su cargo								
60	Permiso retribuido de hasta un máximo de 6 horas al año, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas.								
61	Modalidades del Derecho de Lactancia								
62	Fomentar el acceso en el proceso de selección de las ofertas publicadas de al menos una mujer en aquellos puestos ofertados y publicados donde no haya representación femenina.								
63	Programar acciones formativas específicas para facilitar el desarrollo profesional.								
64	Establecer programas de identificación de talento interno.								
65	Garantizar la mayor presencia femenina mediante la contratación y promoción, en los distintos puestos y grupos profesionales en los que se encuentre infrarrepresentada, tratando de equilibrar dicha presencia en un 10% sobre los datos de diagnóstico								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1 S	2S	1S	1S	1S	2S	1S
66	Actualización del Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.								
67	Informe anual de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento del comité de acoso.								
68	Difusión del protocolo contra el acoso.								
69	Realización con la periodicidad necesaria, de campañas de información o formación sobre el acoso laboral con el fin de evitar situaciones y comportamientos de este tipo.								
70	Realizar una evaluación de riesgos por puestos teniendo en cuenta los factores de embarazo y lactancia								
71	Entrega de un documento especificando los riesgos en situación de embaracen el puesto contratado a las nuevas incorporaciones femeninas.								
72	Elaborar una Guía del embarazo								
73	En la medida de las posibilidades de la empresa y conforme a la garantía de confidencialidad se contabilizará anualmente el número los casos de violencia de género.								
74	Elaborar un sistema de recogida de datos para parametrizar las mujeres en situación de violencia de género.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1 S	2S	1S	1S	1S	2S	1S
75	Realizar una guía para el conocimiento de la mejora en la protección contra la violencia de género y realizar las campañas oportunas para darle publicidad a la misma								
76	Introducir en la formación de sensibilización de igualdad a la plantilla los derechos, y la guía, así como toda información de interés sobre la protección a las víctimas de violencia de género.								
77	Elaboración de un protocolo de atención a víctimas de la violencia de género								
78	Colaboraciones con asociaciones, fundaciones y otras entidades para la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género.								
79	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.								
80	Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión y hasta 24 meses.								
81	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 12 meses.								
82	Campañas contra la violencia de género, en especial el 25N								
83	Preferencia en la conversión del contrato temporal a indefinido, cuando existan vacantes en el centro de trabajo.								
84	Facilitar la continuación en el empleo de la víctima de violencia de género.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1 S	2S	1S	1S	1S	2S	1S
85	Permiso retribuido de 5 días para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género.								
86	Complemento al 100% de las retribuciones salariales en caso de Incapacidad Temporal reglamentaria (IT).								
87	Ayuda económica para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género								
88	Campaña de comunicación del plan de igualdad.								
89	Presentación anual de los resultados de la aplicación del Plan de Igualdad en el Comité de Dirección.								
90	Difundir y comunicar a través de los diversos medios existentes en la empresa, las distintas acciones y campañas llevadas a cabo en materia de Igualdad.								
91	Garantizar porque los canales de difusión sean neutros e inclusivos.								
92	Formación en igualdad a las personas responsables en comunicación								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1 S	2S	1S	1S	1S	2S	1S
93	Destinar espacios específicos y permanentes en la intranet de la empresa para la difusión del Plan de Igualdad y otras acciones en materia de igualdad.								
94	Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.								
96	Realizar una campaña anual por el 8 de Marzo, día Internacional de la mujer trabajadora								
97	Guía para el uso y aplicación del lenguaje inclusivo								

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo **lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de igualdad en caso de**:

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Igualdad de la empresa. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y su modificación posterior mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

“Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, **anualmente** y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detentará las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en **informes anuales**. Los informes harán referencia a la situación actual de las sociedades contempladas por el plan y la evolución

que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a la Comisión para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

Las evaluaciones del Plan de Igualdad serán una intermedia, a los dos años de la firma, y otra final que se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 7 de septiembre de 2022.

Anexo I

Diagnóstico UTE Debagoiena 2017 S.L.

- ✓ **UTE Debagoiena 2017 S.L.** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica al tratamiento de residuos urbanos.
- ✓ Se rige por el **Convenio colectivo provincial** vigente hasta 2022.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (2% mujeres frente a 98% de hombres). Se empeoran los datos reportados en el sector.
- ✓ La **edad media** de las mujeres es 1 años mayor que la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 15 años mayor que la de los hombres (existe una única mujer en la compañía, que cuenta con una antigüedad elevada). El **100%** de las personas con 20 o menos años de antigüedad, son hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **81,6%** de la plantilla, de los cuales un 100%.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº40, que está comprendida al 100% por hombres, así como la PC nº 44 (8% de la plantilla, de los cuales el 100% son hombres). La única mujer se sitúa en la PC nº 45, y representa el 33,3% de la empresa.
- ✓ El **73,5%** de los contratos son **indefinidos y el 26,5% temporales**. Todos los contratos temporales corresponden a **hombres.**
- ✓ En el año 2018 hubo 127 **incorporaciones**, en el 2019, 150, y en el 2020, 136, siendo todas las contrataciones hombres, a excepción de una mujer que fue contratada en el 2019.
- ✓ De los años 2018 a 2020 hay reportadas 262 **bajas** de las cuales 1 fue de una mujer en 2019.

- ✓ Existe proceso de **selección** reglado.
- ✓ No existe proceso reglado para **promoción** ni metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 la formación la recibió un 94,1% de hombres frente a un 5,9% de mujeres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ **No es posible realizar análisis salarial al existir una única mujer en la plantilla.**
- ✓ No se han reportado los datos de la plantilla con hijos menores de 12 años.
- ✓ La empresa con **política de desconexión digital.**
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en todos los puestos de trabajo, excepto en administrativo/a/soporte administrativo 3.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico Ecoparc de Barcelona, S.A.

- ✓ **Ecoparc Barcelona SA** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica al tratamiento de residuos urbanos.
- ✓ Tiene **Convenio colectivo propio** de empresa vigente hasta 2022.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (17% mujeres frente al 83% de hombres) alineado con los datos del sector que se encuentra masculinizado.
- ✓ La **edad media** de las mujeres es 7 años mayor que la de los hombres.

- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 5 años mayor que la de los hombres. El **98%** de las personas con 5 o menos años de antigüedad, son hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **31,2%** de la plantilla, de los cuales u n 67,4% son hombres y un 32,6% mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº40, donde encontramos un 67,4% de hombres frente a un 32,6% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 43 donde únicamente encontramos un 2,7% de mujeres.
- ✓ El **94.2%** de los contratos son **indefinidos y el 5,8% temporales**. Todos los contratos temporales corresponden a **hombres.**
- ✓ En el año 2018 hubo 22 **incorporaciones**, en el 2019, 7 y en el 2020, 8.. 2 mujeres frente a 35 hombres.
- ✓ De los años 2019 a 2021 hay reportadas 17 **extinciones** de las cuales 2 son de mujeres en 2020. La mayor parte de las bajas se producen por **fin de contrato temporal o de duración determinada** destacando 2020 con 7 bajas que se distribuyen de manera equilibrada entre hombres (57%) y mujeres (43%)
- ✓ En relación al absentismo, la mayor parte de las ausencias se deben a **bajas temporales por enfermedad o accidente** con mayoría significativa por parte de los hombres.
- ✓ No se han registrado **subrogaciones** en los años analizados (2018 a 2020)
- ✓ Existe proceso de **selección** reglado.
- ✓ Existe proceso reglado para **promoción** y metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ Existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 la formación la recibió un 90% de hombres frente a 11 % de mujeres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**

- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Hay muy poca masa crítica comparativa para **auditoría retributiva**. La retribución total normalizada y anualizada comparable, se presenta con brecha salarial únicamente en el nivel 45 con únicamente 3 hombres y 2 mujeres a comparar. En este supuesto la diferencia se debe a la reciente adscripción de una de las mujeres a esa posición, conservando su nivel salarial anterior.
- ✓ Un 38,4% de la plantilla tiene hijos menores de 12 años, de las cuales un 90,6% son hombres y un 9,4% mujeres.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital.**
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico Ecoparc del Besós, S.A.

- ✓ **Ecoparc de Besós, S.A.** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de Saneamiento. Se dedica al Tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos.
- ✓ Le aplica el Convenio colectivo de trabajo de la empresa Ecoparc del Besós, S.A.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (31% mujeres frente al 69% de hombres), si bien mejora sensiblemente los datos del sector en España (19% de mujeres).
- ✓ EL 31,9% de la plantilla se encuentra en el **tramo de edad** de 41 a 50 años. El 31,3% de la plantilla tiene entre 31 y 40 años. La edad media de las mujeres y hombres es similar (44 años).
- ✓ El 48,6% de la plantilla tiene menos de 5 años de **antigüedad** en la compañía. Un 22,9% de la plantilla se encuentra en el tramo de 11 a 15 años, aquí el porcentaje hombres es 10 puntos superior a su representación global de la

plantilla. La antigüedad media de los hombres es similar a la de las mujeres (7 años).

- ✓ El **puesto de trabajo** que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de Operario/a, con un 54,2% de la plantilla, de los cuales esta integrado en un 65,4% de hombres y en un 34,6% de mujeres. El puesto de Oficial (25,7%), está integrado por un 73% de hombres y un 27% de mujeres.
- ✓ Las **PC** que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº40 (un 54,2%), donde encontramos un 65,4% de hombres frente a un 34,6% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 43 (14,3%) donde encontramos un 73% de hombres frente a un 27% de mujeres, siendo similar a la representación global de la plantilla.
- ✓ El **62,5%** de los contratos son **indefinidos y el 37,5% temporales.**
- ✓ Durante 2020 ha habido 113 **altas** de las cuales el 44,8% han sido femeninas. Este porcentaje es superior a la distribución global de mujeres en un 14%.
- ✓ Las **bajas definitivas** reportadas en 2020 han sido 100, de las cuales un 50,2% han sido femeninas.
- ✓ En el año 2018 hubo 201 **bajas temporales**, en el 2019, 219, en el 2020, 163 y en el 154. La principal causa de baja ha sido la enfermedad. Y durante los años 2020 y 2021 en segundo lugar los accidentes.
- ✓ El 98,6% de la plantilla tiene una **jornada** a Tiempo Completo.
- ✓ Un 41,0% de la plantilla tiene **hijos menores de 12 años**, de las cuales el 61,0% son hombres y el 39,0% son mujeres, con una representación similar al total de la plantilla. El resto de la plantilla, el 59%, o no tiene hijos/as de esa edad o no ha reportado datos.
- ✓ No Existe proceso de **selección** aprobado ni para promoción y metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ La **formació**n más realizada en 2020, fue sobre Gestión (84,6%) y en segundo lugar formación Admon/Finanzas (15,4%). En Admon/Finanzas el 100% de los asistentes fueron hombres. En 2020 los hombres recibieron un total de 61 horas de formación, las mujeres recibieron un total de 15 horas de formación. El 65,8% de las horas de formación fue en Admon/Finanzas y el 34,2% restante a Gestión.

- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario base, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ La **retribución total** normalizada y anualizada comparable, donde los hombres cobran más de media que las mujeres, un 38%, aunque nuevamente recordamos que la masa critica es insuficiente como para extraer conclusiones significativas.
- ✓ Cuentan con política de **desconexión digital**.
- ✓ Existe protocolo de **acoso**.
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico Ecored Gestión Medioambiental SL

- ✓ **Ecored Gestión Medioambiental SL** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica al tratamiento de residuos urbanos.
- ✓ Tiene **Convenio colectivo propio** de empresa vigente hasta 2023.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (33% mujeres frente al 67% de hombres) alineado con los datos del sector que se encuentra masculinizado.
- ✓ La **edad media** de las mujeres es 2 años inferior que la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 1 años menor que la de los hombres. El **63%** de las personas con 5 o menos años de antigüedad, son hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **72,1%** de la plantilla, de los cuales un 55,1% son hombres y un 44,9% mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº40, donde encontramos un 55,1% de hombres frente a un 44,9% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 43 donde no encontramos mujeres.

- ✓ El **54,4%** de los contratos son **indefinidos y el 45,6% temporales.** Las mujeres ocupan proporcionalmente más contratos de tiempo parcial y más contratos temporales que los hombres
- ✓ En 2019 el porcentaje de mujeres incorporadas fue un 36% de las altas, y en 2020 se incremento hasta un 50%, si bien los números totales fueron inferiores en este último año
- ✓ De los años 2019 a 2020 hay reportadas 189 **bajas** de las cuales 86 son de mujeres en ambos años.
- ✓ No existe proceso de **selección** ni proceso reglado para **promoción** ni metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2019 la formación la recibió un 87% de hombres frente a 13% de mujeres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, extrasalariales y vacaciones.
- ✓ Hay muy **poca masa crítica comparativa** para auditoría retributiva. Únicamente es comparable la posición de operario/a (PC40). La retribución total normalizada y anualizada comparable, no presenta **brecha salarial** en el único nivel con datos, el nivel 40.
- ✓ Un 14% de la plantilla tiene **hijos menores** de 12 años, de las cuales un 57,9% son hombres y un 42,1% mujeres.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital.**
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico EKOBAL Operación y Mantenimiento S.L.

- ✓ EKOBAL pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica al tratamiento y eliminación de residuos peligrosos.
- ✓ Aplica Convenio colectivo de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de Gipuzkoa.
- ✓ La composición de la plantilla es desequilibrada (13% mujeres frente al 87% de hombres), datos que empeoran los reportados en el sector de la actividad de la compañái.
- ✓ La edad media de las mujeres es 5,4 años menor que la de los hombres.
- ✓ La antigüedad media de las mujeres es 0,4 años menor que la de los hombres. El 86,7% de las personas con 5 o menos años de antigüedad, son hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa una mayor parte de la plantilla es el de oficial, con un 23,4% de la plantilla, de los cuales el 100% son hombres. La mayor parte de las mujeres (3 y 3 respectivamente) se encuentran en las posiciones de operario/a y técnico/a 2.
- ✓ Se ha realizado una valoración de puestos de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº43, donde encontramos un 23,4% de la plantilla (todo hombres); y en segundo lugar la PC nº 47 donde encontramos un 37,5% de mujeres (3).
- ✓ El 76,6% de los contratos son indefinidos y el 23,4% temporales. Todos los contratos temporales corresponden a hombres.
- ✓ En el año 2019 hubo 50 incorporaciones, (10 de mujeres) y en el 2020, 62 personas (4 de mujeres)
- ✓ De los años 2019 y 2020 hay reportadas 19 bajas de las cuales 3 son de mujeres. La mayor parte de las bajas son por fin de contrato de duración determinada.
- ✓ La mayor parte de los absentismos tienen su razón de ser en bajas temporales por accidente o enfermedad.
- ✓ Existe un proceso de selección/contratación reglado.

- ✓ No existe proceso reglado para **promoción** ni metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 dos mujeres recibieron formación frente a 13 hombres. En 2020 se ha impartido formación en igualdad, dirigida a 5 hombres y a 1 mujer.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Existe **poca masa crítica comparativa** para auditoría retributiva (únicamente se comparan PC 40 – de operario/a - y 47 – de técnico/a 2). En la retribución total normalizada y anualizada comparable, se presenta con **brecha salarial** a favor de las mujeres en la PC de técnico/a 2. Esta brecha tiene su origen en las percepciones extrasalariales (no corresponden a la voluntad de la empresa) y también se potencia su incremento en los complementos salariales (aunque en el análisis de los complementos salariales no se observa brecha). Sin perjuicio de ello, en el análisis de los totales (totalidad de la plantilla) se observa brecha a favor de los hombres. La razón de ser es que los mismos se encuentran en posiciones de mayor jerarquía.
- ✓ El 100% de las jornadas son a tiempo completo.
- ✓ Un 9,4% de la plantilla tiene **hijos menores** de 12 años, los cuales el 100% son hombres.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital**
- ✓ Existe infrarrepresentación femenina en prácticamente todas las posiciones de la empresa, con la excepción de la posición de auxiliar administrativo/soporte administrativo 2, que está comprendida por una mujer. Se mejoran los porcentajes de las mujeres con respecto al porcentaje total, en las posiciones de operario/a (el 25% son mujeres), técnico/a 2 (el 37,5% son mujeres) y mando intermedio 2 (el 33,3% son mujeres).
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**

- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico ENVISER SERVICIOS MEDIO AMBIENTALES, S.A

- ✓ **ENVISER** Servicios Medioambientales, S.A.U. pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica al tratamiento de residuos urbanos.
- ✓ Tiene **Convenio colectivo propio** de empresa vigente hasta 2022.
- ✓ Cuenta con un **plan de igualdad** suscrito en noviembre de 2016
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (24,3% mujeres frente al 75,7% de hombres) alineado con los datos del sector que se encuentra masculinizado.
- ✓ La **edad media** de las mujeres es 1 año mayor que la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 1 años mayor que la de los hombres. El **75,3%** de las personas con 5 o menos años de antigüedad, son hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **61,8%** de la plantilla, de los cuales un 66,8% son hombres y un 33,2% mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº40, donde encontramos un 66,8% de hombres frente a un 33,2% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 44 donde únicamente encontramos un 0,8% de mujeres.
- ✓ El **75%** de los contratos son **a tiempo completo y el 25% parcial**.
- ✓ En el año 2018 hubo 284 **incorporaciones**, en el 2019, 121 y en el 2020, 139.. 198 mujeres frente a 346 hombres.
- ✓ De los años 2018 a 2021 hay reportadas 320 **bajas** de las cuales el 41,9% son de mujeres.
- ✓ la mayor parte de las bajas se producen por **fin de contrato temporal o de duración determinada** con porcentajes más equilibrados por género que la distribución general de la plantilla.

- ✓ Existe proceso de **selección** reglado.
- ✓ Existe proceso reglado para **promoción** y metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ Existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 la formación la recibió un 68,9% de hombres frente a 31,1 % de mujeres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Los datos globales muestran diferencias significativas que se justifican al realizar una comparativa de toda la población, habida cuenta de que las mujeres representan menos de un 25% y la mayor presencia de mujeres se encuentra en posiciones de menor responsabilidad (y, en consecuencia, de mayor compensación)
- ✓ Un 1,7% de la plantilla tiene hijos menores de 12 años, de las cuales un 72,7% son hombres y un 27,3% mujeres.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital.**
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico Forestales Mugarri S.L.

- ✓ Forestales Mugarri S.L. pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica a la selvicultura y explotación forestal.
- ✓ Aplica el Convenio colectivo del sector de la jardinería.

- ✓ La composición de la plantilla es desequilibrada (3,3% mujeres frente al 96,7% de hombres), datos que empeoran los reportados en el sector de la compañía. Existe 1 única mujer frente a 30 hombres.
- ✓ La edad media de la mujer es aproximadamente 7 años menor que la de los hombres.
- ✓ La antigüedad media de la mujer es aproximadamente 5 años mayor que la de los hombres. El 100% de las personas con 5 o menos años de antigüedad, son hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de operario/a, con un 60% de la plantilla, de los cuales el 100% son hombres.
- ✓ Se ha realizado una valoración de puestos de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla son, la PC nº40 (63,3%), donde encontramos un 94,7% de hombres frente a un 5,3% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 44, donde el 100% son hombres.
- ✓ El 53,3% de los contratos son indefinidos y el 46,7% temporales. Todos los contratos temporales corresponden a hombres (14).
- ✓ De 2019 a 2020 hubo 71 incorporaciones, en el 2019, 56 (2 mujeres frente a 54 hombres) y en el 2020, 15 (todos hombres).
- ✓ De 2019 a 2020 existen reportadas 24 bajas de las cuales 1 corresponde a una mujer (en 2020).
- ✓ Existe un proceso de selección reglado.
- ✓ Existe un proceso para la promoción reglado.
- ✓ No existe Plan de carrera en la empresa.
- ✓ No Existe plan de formación en la empresa.
- ✓ El convenio colectivo regula la clasificación profesional.
- ✓ El salario se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio, como de políticas corporativas).

- ✓ No existe masa crítica comparativa para auditoría retributiva al existir únicamente una mujer.
- ✓ No se ha reportado personal con hijos menores de 12 años.
- ✓ La empresa cuenta con una política de desconexión digital.
- ✓ Existe infrarrepresentación femenina en casi todos las posiciones (ya que únicamente existe una mujer).
- ✓ Existe un protocolo de acoso.
- ✓ Existen muchas iniciativas para RSC y sobre sostenibilidad e igualdad (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico GESMATOR, S.A.

- ✓ **Gesmator SA** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica al tratamiento de residuos urbanos.
- ✓ Aplica el **Convenio colectivo** del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (13% mujeres frente al 87% de hombres) alineado con los datos del sector que se encuentra masculinizado.
- ✓ La **edad media** de las mujeres es 6 años mayor que la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 7 años mayor que la de los hombres. El **45%** de las personas con 5 o menos años de antigüedad, son hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **oficial**, con un **43,4%** de la plantilla, de los cuales un 85% son hombres y un 15% mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº43, donde encontramos un 85% de hombres frente a un 15 % de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 40 donde encontramos un 10,5% de mujeres.

- ✓ El **72%** de los contratos son **indefinidos y el 28% temporales. No existen mujeres con contratos a tiempo parcial.** El contrato mayormente utilizado en la empresa es el **Contrato Indefinido a Tiempo Completo** donde encontramos un 84% de hombres frente a un 16% de mujeres (mejorando ligeramente la distribución global).
- ✓ En el año 2018 hubo 24 **incorporaciones**, en el 2019, 24 y en el 2020, 48.. 6 mujeres frente a 90 hombres.
- ✓ De los años 2018 a 2019 hay reportadas 79 **bajas** de las cuales 2 son de mujeres en 2020.
- ✓ No existe proceso de **selección** reglado.
- ✓ No existe proceso reglado para **promoción** ni metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2018 y en 2019 el 100% de las formaciones fueron realizadas para hombres. En 2020 la formación la recibió un 66,7 de hombres frente a 33,3 % de mujeres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Hay muy **poca masa crítica comparativa** para auditoría retributiva. Únicamente hay población suficiente para comparar en el puesto de oficial (3 mujeres).
- ✓ En cualquier caso, la **retribución total** normalizada y anualizada comparable, se presenta con brecha salarial significativa a favor de las mujeres en las posiciones de auxiliar administrativo y por debajo del 13% en las posiciones de oficial.
- ✓ Un 28% de la plantilla tiene **hijos menores** de 12 años, de las cuales un 92,3% son hombres y un 7,7% mujeres.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital.**
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**

- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico Orto Parques y Jardines S.L. (LEGAMO INFRAESTRUCTURA VERDE S.L.)

- ✓ **Orto Parques y Jardines, S.L.** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica a las actividades de jardinería.
- ✓ Le es de aplicación el Convenio colectivo del sector de la jardinería (general).
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (8,2% mujeres frente al 91,8% de hombres). Se empeoran los datos del sector de la compañía.
- ✓ La **edad media** de las mujeres es 5 años menor que la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 1 año menor que la de los hombres.
- ✓ El **94,7%** de las personas con 5 o menos años de antigüedad, son hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **46,9%** de la plantilla, de los cuales un 91,3% son hombres y un 8,7% mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual valor, a través del sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº40 (49%), donde encontramos un 87,5% de hombres frente a un 12,5% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 41 (20,4%) donde únicamente encontramos hombres.
- ✓ El **75,5%** de los contratos son **indefinidos y el 24,5% temporales**. Todos los contratos temporales, excepto 1, corresponden a **hombres.**
- ✓ En el año 2018 hubo 66 **incorporaciones**, en el 2019, 73 y en el 2020, 84.
- ✓ De los años 2019 a 2021 hay reportadas 203 **bajas**, la mayor parte de ellas, por fin de contrato temporal.
- ✓ Existe proceso de **selección** reglado.
- ✓ No existe proceso reglado para **promoción** ni metodología de seguimiento del rendimiento.

- ✓ No existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 la formación la recibió un 86,1% de hombres frente a 13,9% de mujeres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario base, antigüedad, pagas extra, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Hay muy **poca masa crítica comparativa** para auditoría retributiva. La retribución total normalizada y anualizada comparable, se presenta con **brecha salarial** únicamente en el nivel 40 con 21 hombres y 3 mujeres a comparar.
- ✓ Un 24,5% de la plantilla tiene **hijos menores** de 12 años, de las cuales un 75% son hombres y un25% mujeres.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital.**
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico RESIDUOS URBANOS DE JAEN, S.A.

- ✓ **RESIDUOS URBANOS DE JAEN, S.A.** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica a la recogida de residuos no peligrosos
- ✓ Tiene **Convenio colectivo propio** de empresa vigente hasta 2022.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (5,4% mujeres frente al 94,6% de hombres) desviándose de los datos del sector que se encuentra masculinizado.
- ✓ La **edad media** de las mujeres coincide con la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 2 años menor que la de los hombres. El **97,4%** de las personas con 5 o menos años de antigüedad, son hombres.

- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **48,2%** de la plantilla, de los cuales un 94% son hombres y un 6% mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº40, donde encontramos un 92,6% de hombres frente a un 7,4% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 44 donde no hay mujeres.
- ✓ El **75%** de los contratos son **a tiempo completo y el 25% parcial** con distribución por género alineada con la general de toda la plantilla.
- ✓ En el año 2018 hubo 284 **incorporaciones**, en el 2019, 121 y en el 2020, 139.l la distribución por género de las incorporaciones mejora la general de la plantilla, si bien la tendencia es a favor de incrementarse sobre los hombres.
- ✓ La **extinciones** se producen de manera muy mayoritaria en los 3 últimos años por finalización de contrato temporal con casi unanimidad de hombres.
- ✓ En relación al **absentismo,** la causa mayoritaria es la baja por enfermedad con mayorías muy significativas d hombres.
- ✓ Existe proceso de **selección** reglado.
- ✓ Existe proceso reglado para **promoción** y metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ Existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 el 84,2% de las horas de formación corresponden a formaciones a las que asistieron hombres (2365 horas) y 15,8% a las formaciones a las que asistieron mujeres (443 horas). La formación a la que más horas se le destina es la de PRL, a la que se destinó un total de 1081 horas de carácter presencial. Las mujeres no recibieron formación en Informática.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El salario se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).

- ✓ Los datos globales muestran diferencias significativas que se justifican al realizar una comparativa de toda la población, habida cuenta de que las mujeres representan menos de un 25% y la mayor presencia de mujeres se encuentra en posiciones de menor responsabilidad (y, en consecuencia, de mayor compensación) La comparativa por género y posición de igual valor evidencia que a nivel general hay una brecha entre hombres y mujeres superior al 25% en los conceptos de compensación.
- ✓ Destacan las diferencias en antigüedad, donde se aprecia que los hombres que ocupan posiciones de mayor jerarquía tienen significativamente más antigüedad que en el caso de las mujeres nivel 43, 48 y 49.
- ✓ El resto de complementos se muestra con alguna diferencia más elevada en favor de los hombres, debida a complementos ligados al puesto de trabajo percibidos principalmente por hombres.
- ✓ En relación a los extrasalariales, se aprecia una brecha menor en favor de las mujeres (seguramente debida a las prestaciones relacionadas con nacimiento de hijos).
- ✓ En cualquier caso, la retribución total normalizada y anualizada comparable, se presenta con brecha salarial superior al 25% en el nivel 43 y 48 con únicamente 35 hombres, 3 mujeres y 5 hombres y 3 mujeres respectivamente a comparar.
- ✓ Un 1,7% de la plantilla tiene hijos menores de 12 años, de las cuales un 72,7% son hombres y un 27,3% mujeres.
- ✓ Cuentan con política de desconexión digital.
- ✓ Existe infrarrepresentación femenina en casi todos los puestos.
- ✓ Existe protocolo de acoso.
- ✓ Existen muchas iniciativas para RSC y sobre sostenibilidad e igualdad (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico Tircantabria S.L.U.

- ✓ **TIRCANTABRIA** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica al tratamiento de residuos urbanos.

- ✓ Tiene **Convenio colectivo propio** de empresa vigente hasta 2022.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (33,3 mujeres frente al 66,7% de hombres) alineado con los datos del sector que se encuentra masculinizado.
- ✓ La **edad media** de la plantilla es de 45,9 años. En el caso de las mujeres su media de edad es 4,3 años superior a la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 0,7 años mayor que la de los hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **36,67%** de la plantilla, de los cuales un 30,91% son hombres y un 69,09% mujeres. Esta posición es la que agrupa el mayor número de mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución a través del sistema IPE de Mercer. Este sistema es de puntuación por factores y cumple con los criterios establecidos en el RD 902 de igualdad salarial.
- ✓ El nivel de valoración que agrupan la mayor parte de la plantilla es el Nº40, donde encontramos un 30,4% de hombres frente a un 69,6% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 41 donde hay 32 hombres por 3 mujeres.
- ✓ El **92,7%** de los contratos son **indefinidos y el 7,3% temporales**.
- ✓ La tendencia de incorporar mujeres se mantiene y ha ido aumentando progresivamente a través de los años. En el año 2020 hubo 110 **incorporaciones,** 45 hombres frente a 65 mujeres.
- ✓ En el año 2020 ha habido 77 **bajas** de las cuales 47 son de mujeres. La principal causa de baja ha sido la no voluntaria por otras causas, con 31 bajas femeninas.
- ✓ En cuanto al absentismo en 2020 se han reportado 95 casos, de los cuales el 47,4% han sido femeninos. La principal causa de absentismo ha sido enfermedad (66,3%), con un 58,7% de volumen femenino.
- ✓ Durante el año de estudio ha habido 79 subrogaciones, de las cuales el 75% han sido mujeres. Esto ha contribuido a aumentar su presencia significativamente.
- ✓ No existe información cuantitativa recogida respecto a las promociones profesionales, aunque existe un proceso que se encuentra definido y existen algunos programas que la empresa pone a disposición del personal para fomentar este aspecto y especialmente la promoción femenina.

- ✓ La compañía cuenta con un programa de formación definido. Dicho plan para 2020 ha contemplado 66 acciones formativas. El mayor volumen de estas se encuentra clasificada como PRL con un 28,8% del volumen total de formaciones. El mayor volumen de las formaciones se ha realizado en modalidad online.
- ✓ La empresa cuenta con formación en igualdad. En 2020 11 personas han recibido dicha formación de los cuales 9 han sido hombres y 2 mujeres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional** y el **términos retributivos** tanto la estructura fija como los complementos salariales derivan del propio convenio colectivo, así como los aumentos. El convenio también recoge algunos beneficios sociales. En este sentido la compañía pone a disposición de todos los trabajadores otras opciones adicionales como la retribución flexible o el sistema de incentivos.
- ✓ En el **análisis global de la retribución** podemos observar diferencias que en todos los casos benefician a los hombres.
- ✓ Hay muy **poca masa crítica** para poder realizar una comparativa exhaustiva de las causas de esas diferencias, aunque existen pocas situaciones en las que la diferencia supere el 25% y sea necesario, de acuerdo con la normativa, justificar esos valores.
- ✓ El 99,3% de la plantilla trabaja a jornada completa, con un 32,9% de representación femenina.
- ✓ En materia de conciliación, un 42% de la plantilla tiene **hijos menores** de 12 años, de las cuales un 73% son hombres y un 27% mujeres.
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ La empresa cuenta con un protocolo de acoso suscrito con UGT y CCOO que aplica a todas las empresas del grupo. En los últimos 12 meses no se han registrado casos de denuncias por acoso.
- ✓ Por ultimo, la empresa cuenta con algunos acuerdos para fomentar la inclusión de personas con riesgo de exclusión social y de personas con diversidad funcional, yendo más allá en su camino por conseguir una igualdad efectiva.

Diagnóstico Urbaser S.A.

- ✓ Urbaser S.A. pertenece al grupo Urbaser y se encuentra englobada en la actividad de: recogida de residuos no peligrosos (CNAE 3811).
- ✓ La empresa se dedica al: actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.
- ✓ En la compañía se aplican simultáneamente más de 315 acuerdos y convenios colectivos, siendo el de mayor aplicación el Convenio colectivo de Medioambiente de Barcelona.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (21,1% mujeres frente al 79,9% de hombres) , datos que mejoran los datos reportados en el sector de actividad.
- ✓ La **edad media de la plantilla es** 47,2 años de edad, 47,4 en el caso de los hombres y 46,5 en el caso de las mujeres.
- ✓ La **antigüedad media** de la plantilla 11,3 años, 11,7 en el caso de los hombres y 9,4 en el caso de las mujeres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de operario/a, con un 59,2% de la plantilla, de los cuales u n 83,4% son hombres y un 16,7% mujeres. Los puestos administrativos están cubiertos en su mayor parte por mujeres.
- ✓ Se ha realizado una valoración de puestos de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº40 (60,1%) donde encontramos un 73,3% de hombres frente a un 26,7% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 43 donde únicamente encontramos un 1,9% de mujeres.
- ✓ El **76,9%** de los contratos son **indefinidos y el 23,1% temporales**
- ✓ El año 2018 fue el año en el que se incorporó un mayor número de personas (un 43,9% de las incorporaciones). En el año 2019 y 2020 el porcentaje de incorporaciones decae en un 27,5% de las incorporaciones en 2019 y un 28,7% en 2020.
- ✓ En todos los años analizados (2018 A 2020), la mayor parte de las bajas se producen por fin de contrato temporal o de duración determinada.

- ✓ El año donde más subrogaciones se produjeron fue el año 2019 (38,2%). En segundo lugar, en 2020 (32,6%) y en tercer lugar en 2018 (29,3%).
- ✓ Existe un proceso de **selección** reglado.
- ✓ Existe un proceso reglado para **promoción** y metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ Existe un **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ La formación más realizada en 2020, fue la formación sobre PRL (40,1%) y en segundo lugar la formación en PRL (33,5%).
- ✓ En 2020 el 76,2% de las horas de formación corresponden a formaciones a las que asistieron hombres (51247 horas) y 23,8% a las formaciones a las que asistieron mujeres (16004 horas).
- ✓ La formación a la que más horas se le destina es la de PRL, a la que se destinó un total de 20285 horas, 929 de carácter online y 19356 de carácter presencial.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Hay muy poca masa crítica comparativa para auditoría retributiva. La retribución total normalizada y anualizada comparable, se presenta con escasa brecha salarial, destacando la brecha negativa del 30% en Técnicos 1, como único valor que supera el 25%.
- ✓ Un 18% de la plantilla tiene hijos menores de 12 años, de las cuales un 81,9% son hombres y un 18,1% mujeres.
- ✓ No se han reportado las reducciones de jornada en la empresa La empresa cuenta con una política de desconexión digital.
- ✓ Existe infrarrepresentación femenina en casi todos los puestos, excepto en las posiciones de administrativo/a, donde imperan las mujeres.
- ✓ Existe un protocolo contra el acoso.
- ✓ La empresa cuenta con iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico UTE RSU CALELLA

- ✓ **UTE RSU Calella** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica a la Limpieza Pública Viaria y a la Recogida de Basuras Domiciliarias.
- ✓ Tiene **Convenio colectivo propio** de empresa vigente hasta 2021.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (5,8% mujeres frente a 94,2% de hombres) alineado con los datos del sector que se encuentra masculinizado.
- ✓ La **edad media** de las mujeres es 3 años menor que la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es inferior a 5 años.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **51%** de la plantilla, de los cuales el 100% son hombres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual valor a través del sistema IPE (deMercer Consulting, S.L.) de factores y puntos.
- ✓ El **65,3%** de los contratos son **indefinidos, el 23% temporales y el 11,5 fijos-discontínuos**. Todos los contratos temporales corresponden a **hombres.**
- ✓ En el año 2018 hubo 39 incorporaciones, de las cuales solo 1 era mujer, en el 2019 hubo 51, de las cuales 45 eran hombres y 6 mujeres, y en 2020 se incorporaron 43 personas, de las cuales solo 1 era mujer.
- ✓ En el año 2018 hubo 26 bajas, de las cuales ninguna fue de mujeres. En 2019 hubo 41 bajas, 5 de ellas de mujeres. En 2020 hubo 38 bajas, de las cuales solo una fue de una mujer.
- ✓ No se han dado ningún tipo de subrogaciones en los años analizados.
- ✓ Existe proceso de **selección** reglado.
- ✓ No existe proceso reglado para **promoción** ni metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe **plan de formación** en la empresa. En los años analizados tanto hombres como mujeres recibieron formación, aunque se debe destacar que hay una clara diferencia entre el público objetivo de cada una de las formaciones, siendo informática impartida únicamente para mujeres.

Diagnóstico UTE CONCA BARBERA III

- ✓ **UTE Conca Barbera III** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica al tratamiento de residuos urbanos.
- ✓ Tiene **Convenio colectivo propio** de empresa vigente hasta 2023.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (12% mujeres frente al 88% de hombres) alineado con los datos del sector que se encuentra masculinizado.
- ✓ La **edad media** de las mujeres es 12 años menor que la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 5 años menor que la de los hombres. El **100%** de las personas con 5 o más años de antigüedad, son hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **61,8%** de la plantilla, de los cuales u n 85,7% son hombres y un 14,3% mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº40, donde encontramos un 64,7% de hombres frente a un 35,3% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 43 donde únicamente encontramos hombres.
- ✓ El **50%** de los contratos son **indefinidos y el 50% temporales**. Todos los contratos indefinidos corresponden a **hombres.**
- ✓ En el año 2020 hubo 52 **incorporaciones,** 46 hombres frente a 6 mujeres.
- ✓ En el año 2020 hay reportadas 18 **bajas** de las cuales 2 son de mujeres.
- ✓ Existe proceso de selección reglado.
- ✓ No existe proceso reglado para promoción y metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe Plan de carrera en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa.
- ✓ El convenio colectivo regula la clasificación profesional.
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Hay muy **poca masa crítica comparativa** para auditoría retributiva. Destacando en comparativa por la única posición posible, una brecha del 12%
- ✓ Un 23,5% de la plantilla tiene **hijos menores** de 12 años, de las cuales un 75% son hombres y un 25% mujeres.
- ✓ Cuentan con política de desconexión digital.
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ Existe protocolo de acoso.
- ✓ Existen muchas iniciativas para RSC y sobre sostenibilidad e igualdad (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico UTE CUENCA – URB. Y DRAG.OB.Y PROY.S.A

- ✓ **UTE de Cuenca** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica al tratamiento de residuos urbanos.
- ✓ Tiene **Convenio colectivo propio** de empresa
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (30% mujeres frente al 70% de hombres) alineado con los datos del sector que se encuentra masculinizado.
- ✓ La **edad media** de las mujeres es 5 años menor que la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 0,7 años menor que la de los hombres. El **77,7%** de las personas con 5 o menos años de antigüedad, son hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **66%** de la plantilla, de los cuales u n 61,3% son hombres y un 38,7% mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº40, donde encontramos un 61,3% de hombres frente a un 38,7% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 44 donde únicamente encontramos un 7,7% de mujeres.
- ✓ El **74,5%** de los contratos son **indefinidos y el 25,5% temporales.** Los contratos temporales corresponden un 58% a hombres y 42% a mujeres.
- ✓ En el año 2018, 2019 y 2020 hubo 13 incorporaciones cada años, respectivamente.
- ✓ De los años 2018 a 2020 hay reportadas en total 105 bajas, de las cuales 42 corresponden a mujeres.
- ✓ No existe proceso de **selección** reglado.
- ✓ No existe proceso reglado para **promoción** ni metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe **Plan de carrera** en la empresa.

- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 la formación la recibió un 66,7% de hombres frente a 32,3 % de mujeres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Hay muy **poca masa crítica comparativa** para auditoría retributiva. Únicamente hay comparativa en puestos de auxiliar/soporte administrativo. la retribución total normalizada y anualizada comparable, se presenta con brecha salarial en promedio que se disipa en mediana, lo que indica que no hay brecha significativa y las diferencias obedecen a casos puntuales de hombres que distorsionan el promedio.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital.**
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico UTE URBASER-VERTRESA (UTE EBRO)

- ✓ **UTE URBASER-VERTRESA (UTE EBRO)** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica al tratamiento de residuos urbanos.
- ✓ Tiene **Convenio colectivo propio** de empresa en ultraactividad desde 2021.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (19% mujeres frente al 81% de hombres) alineado con los datos del sector que se encuentra masculinizado.
- ✓ La **edad media** de las mujeres es similar a la de los hombres (44,23 años vs 45,15, respectivamente)
- ✓ La **antigüedad media** por género también tiende a ser igual. En promedio, la de las mujeres es 7 meses mayor que la de los hombres. La mayoría de la población cuenta con una antigüedad media de 0 a 5 años en la compañía.

- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **36,02%** de la plantilla, de los cuales un 62% son hombres y un 38% mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la **PC nº40**, donde encontramos un 62,07% de hombres frente a un 37,93% de mujeres; y en segundo lugar la **PC nº 43** donde no encontramos mujeres.
- ✓ El **87%** de los contratos son **indefinidos y el 13% temporales.** No existen contratos **indefinidos a tiempo parcial.**
- ✓ En el año 2018 hubo 45 **incorporaciones**, en el 2019, 25 y en el 2020, 12. En promedio, durante los tres años, un 81% de estas incorporaciones fueron **hombres**. Constan 21 subrogaciones en 2018 (todas de hombres)
- ✓ De los años 2018 a 2021 hay reportadas 92 **bajas** de las cuales un 16% corresponde al género femenino.
- ✓ Existe proceso de **selección** reglado.
- ✓ No existe proceso reglado para **promoción** ni **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de **formación** en la empresa. En 2020 la formación la recibió un 84,49% de hombres frente a 13,51 % de mujeres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Hay muy **poca masa crítica comparativa** para auditoría retributiva. La retribución total normalizada y anualizada comparable, se presenta con **brecha salarial**. Teniendo en cuenta que las mujeres representan menos de un 19% y la mayor presencia de mujeres se encuentra en posiciones de menor responsabilidad.
- ✓ Un 9,32% de la plantilla reporta tener **hijos menores** de 12 años, de las cuales un 93,33%.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital.**

- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico UTE GETXOKO LOREZAINTZA 2018

- ✓ **UTE Getxoko Lorezaintza** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica Conservación y mantenimiento de parques y jardines de titularidad pública.
- ✓ Tiene **Convenio colectivo propio** de empresa vigente hasta 2022.
- ✓ La composición de la plantilla es totalmente **desequilibrada** (3% mujeres frente al 97% de hombres). Un única mujer.
- ✓ La mayor parte de la plantilla (el 47,50%) se agrupa en los **tramos de edad de 50 a 60 años**.
- ✓ El **27,5% de la plantilla tiene entre 30 y 35 años de antigüedad;** seguido de un 20% que tienen una antigüedad de entre 0 y 5 años.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a** (un 50%).
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ La PC que agrupa la mayor parte de la plantilla es la PC nº40 donde encontramos el 51,30%
- ✓ El **85%** de los contratos son **indefinidos a tiempo completo y el 15% temporales**.
- ✓ En 2018 hubo 54 nuevas **incorporaciones**, de las cuales 2 fueron de mujeres. En el 2019 y 2020 las incorporaciones fueron solo de hombres.
- ✓ El año 2018 fue el que mas se reportaron **bajas**, en concreto, fueron 20 bajas. Solo una de ellas fue de una mujer.
- ✓ Existe proceso de **selección** reglado.

- ✓ No existe proceso reglado para **promoción** ni metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 la formación la recibieron solo hombres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ No existe **masa crítica comparativa** para auditoría retributiva ya que solo hay una mujer, por tanto, es imposible poder realizar la comparación.
- ✓ Ningún empleado tiene **hijos menores** de 12 años.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital.**
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico UTE JARDINES URBANOS DE SANTANDER

- ✓ **UTE Jardines Santander**. pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica al mantenimiento de parques y jardines y aplica **Convenio colectivo** UTE Piquio y subsidiariamente el Convenio del sector de la jardinería.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada en términos de género** (6,1% mujeres frente al 93,9% de hombres) alineado con los datos del sector que se encuentra masculinizado.
- ✓ La **edad media** de las mujeres es igual a la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 7 años menor que la de los hombres. El **27,6%** de las personas con 11 a 15 años de antigüedad, y el 81,5% son hombres.

- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **Oficial**, con un **68,4%** de la plantilla, de los cuales un 94,8% son hombres y un 5,2% mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº43 que representa el 68,4% de la población, donde encontramos un 69 % de hombres frente a un 58,3% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 40 donde se ubica el 18,9% de la población, resaltando que en ese nivel solo hay 3 mujeres.
- ✓ El **95,9%** de los contratos son **a tiempo completo y el 4,1% parcial**.
- ✓ En el año 2018 hubo 3 **incorporaciones**, en el 2019, 9 y en el 2020, 10, para un total de 22, de los cuales solo el 9,1% fueron mujeres.
- ✓ En todos los años analizados, la mayor parte de las bajas se producen por **fin de contrato temporal o de duración determinada.**
- ✓ La mayor parte de las ausencias se deben a bajas temporales por enfermedad o accidente. vNo constan subrogaciones en los periodos de análisis.
- ✓ No existe proceso de **selección** reglado ni para **promoción** y metodología de seguimiento del rendimiento. No existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 la formación la recibió un 93% de hombres frente a 7% de mujeres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Los datos globales salariales muestran diferencias significativas que se justifican al realizar una comparativa de toda la población, habida cuenta de que las mujeres representan menos de un 25% y la mayor presencia de mujeres se encuentra en posiciones de menor responsabilidad (y, en consecuencia, de mayor compensación)
- ✓ Un 18,9% de la plantilla tiene **hijos menores** de 12 años, de las cuales un 97,3% son hombres y un 2,7% mujeres.

- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en todos los puestos.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico VERTEDEROS DE RESIDUOS S.A. - URBASER S.A. (UTE LAS DEHESAS)

- ✓ **UTE LA DEHESA** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica al tratamiento de residuos urbanos.
- ✓ Tiene **Convenio colectivo propio** de empresa vigente hasta 2022.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (5,1% mujeres frente al 94,9% de hombres) alineado con los datos del sector que se encuentra masculinizado.
- ✓ La **edad media** de las mujeres es 1,2 años menor que la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 1,8 años mayor que la de los hombres. El **95,7%** de las personas con 5 o menos años de antigüedad, son hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **Oficial**, con un **57,1%** de la plantilla, de los cuales el 100% son hombres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº43, donde encontramos un 100% de hombres; y en segundo lugar la PC nº 40 y 41 donde únicamente encontramos hombres
- ✓ La única PC nº 50 es la única en la que el porcentaje de mujeres es mayor al de hombres (2 mujeres y 1 hombre).
- ✓ El **85,7%** de los contratos son **indefinidos y el 14,3% temporales**. Todos los contratos temporales corresponden a **hombres.**
- ✓ En el año 2018 hubo 17 **incorporaciones**, en el 2019, 12 y en el 2020, 21. 2 mujeres frente a 50 hombres.

- ✓ De los años 2019 a 2020 hay reportadas 25 **bajas** de las cuales ninguna es mujer.
- ✓ Existe proceso de **selección** reglado.
- ✓ Existe proceso reglado para **promoción** y metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ Existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 la formación en igualdad la recibió un 77,8% de hombres frente a 22,2 % de mujeres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Hay muy **poca masa crítica comparativa** para auditoría retributiva.
- ✓ Un 23% de la plantilla tiene **hijos menores** de 12 años, de las cuales un 91% son hombres y un 9% mujeres.
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico UTE MÓSTOLES ZONA SUR II

- ✓ **UTE Móstoles Zona Sur II** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica a actividades de jardinería.
- ✓ Tiene **Convenio colectivo estatal** vigente hasta 2022 correspondiente al Convenio colectivo del sector de la jardinería (código de Convenio número 99002995011981)
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (32% mujeres frente al 68% de hombres), si bien mejora sustancialmente los datos del sector que se encuentra mucho más masculinizado.

- ✓ La **edad media** de las mujeres es 4 años mayor que la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 6 años mayor que la de los hombres. El **94%** de las personas con 5 o menos años de antigüedad, son hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **54%** de la plantilla, de los cuales un 66,7% son hombres y un 33,3% mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº40, donde encontramos un 64,3% de hombres frente a un 35,7% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 43 donde únicamente encontramos un 16% de mujeres.
- ✓ El **86%** de los contratos son **indefinidos y el 14% temporales**. Todos los contratos temporales corresponden a **hombres.**
- ✓ En el año 2018 hubo 61 **incorporaciones**, en el 2019, 58 y en el 2020, 43. 46 mujeres frente a 116 hombres.
- ✓ De los años 2018 a 2020 hay reportadas 146 **bajas** de las cuales 17, 11 y 16 son de mujeres en 2018, 2019 y 2020.
- ✓ No existe proceso de **selección ni promoción** ni metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2018 la formación la recibió un 93,75% de hombres frente a 6,25% de mujeres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Hay muy **poca masa crítica comparativa** para auditoría retributiva. (únicamente dos posiciones).
- ✓ Los datos comparables de salario acreditan la existencia de una brecha muy poco significativa en los niveles comparables. La retribución total normalizada y anualizada comparable, se presenta con **brecha salarial** a favor de las mujeres por debajo del 6% en operarios y a favor de los hombres en un 2% en

especialistas. Lo que evidencia una **situación salarial ausente de discriminación por razón de género.**

- ✓ Un 26% de la plantilla tiene **hijos menores** de 12 años, de las cuales un 84,6% son hombres y un 15,4% mujeres.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital.**
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico UTE SALOU NET

- ✓ **UTE SALOU NET** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica al tratamiento de residuos urbanos.
- ✓ Tiene **Convenio colectivo propio** de empresa vigente hasta 2024.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (8,5% mujeres frente al 91,5% de hombres) alineado con los datos del sector que se encuentra muy masculinizado.
- ✓ La **edad media** de las mujeres es 2,4 años menor que la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 2,4 años mayor que la de los hombres. El **95,5%** de las personas con 5 o menos años de antigüedad, son hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **50,8%** de la plantilla, de los cuales un 90% son hombres y un 10% mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº40, donde encontramos un 90% de hombres frente a un 10% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 44 donde únicamente encontramos hombres.

- ✓ El **74.3%** de los contratos son **indefinidos y el 25,7% temporales**. El 93,3% los contratos temporales corresponden a **hombres.**
- ✓ En el año 2018 hubo 130 **incorporaciones**, en el 2019, 140 y en el 2020, 139.. 21 mujeres frente a 118 hombres.
- ✓ De los años 2019 a 2021 hay reportadas 365 **bajas** de las cuales 39 son mujeres, 20 en 2020.
- ✓ Existe proceso de **selección** reglado.
- ✓ Existe proceso reglado para **promoción** y metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ Existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 la formación la recibió un 90,9% de hombres frente a 9,1 % de mujeres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Hay muy **poca masa crítica comparativa** para auditoría retributiva. La retribución total normalizada y anualizada comparable, se presenta con **brecha salarial** en el nivel 40 con 327hombres y 3 mujeres a comparar.
- ✓ Un 8,5% de la plantilla tiene **hijos menores** de 12 años, de las cuales la totalidad son hombres.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital.**
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico BABCOCK KOMMUNAL MBH Y TECNICAS MEDIOAMBIENTALES TECMED, S.A. –UTE ALBADA–

- ✓ **BABCOCK KOMMUNAL MBH Y TECNICAS MEDIOAMBIENTALES TECMED, S.A. –UTE ALBADA**– pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica al tratamiento de residuos sólidos urbanos en A Coruña.
- ✓ La composición de la plantilla es **equilibrada** (65 hombres (59% de la plantilla) y 46 mujeres (41% de la plantilla), mejorando sensiblemente la distribución del sector en España (19% de mujeres)
- ✓ La **edad media** de las mujeres es 1,5 años mayor que la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 2,1 años mayor que la de los hombres. El **21,5%** de las personas con 5 o menos años de antigüedad, son hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **48,6%** de la plantilla, de los cuales un 42,6% son hombres y un 57,4% mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº 40, donde encontramos un 42,4% de hombres frente a un 57,6% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 43 donde únicamente encontramos un 15,2% de mujeres.
- ✓ El **42,3%** de los contratos son **indefinidos y el 57,7% temporales**. De los contratos temporales corresponden a **mujeres un 44% y a los hombres un 66%.**
- ✓ En el año 2018 hubo 136 **incorporaciones**, en el 2019, 153 y en el 2020, 82. 122 mujeres frente a 249 hombres.
- ✓ De los años 2018 a 2020 hay reportada 356 **bajas**.
- ✓ Existe proceso de **selección** reglado.
- ✓ No existe proceso reglado para **promoción** ni metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe **Plan de carrera** en la empresa.

- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 la formación la recibió un 74,1% de hombres frente a 25,9 % de mujeres. Parte de la plantilla recibió formación en igualdad en 2020
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Hay **masa crítica comparativa** para auditoría retributiva únicamente en las posiciones de operario/a y oficial. En cualquier caso, la **retribución total** normalizada y anualizada comparable, se presenta con brecha salarial prácticamente inexistente, con niveles en mediana de 9% y 3% en las posiciones comparables
- ✓ Un 18% de la plantilla tiene **hijos menores** de 12 años, de las cuales un 70% son hombres y un 30% mujeres.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital.**
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico URBASER S.A. Y CONSTRUCTORA HORMIGONES MARTINEZ S.A. UTE (UTE Urbahormar)

- ✓ **UTE Urbahormar** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de Industriales.
- ✓ Se dedica al Tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos.
- ✓ Le aplica el Convenio colectivo de trabajo de la empresa UTE Urbahormar – Planta de Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos del Baix Vinalopo de Elche.
- ✓ La plantilla tiene una distribución ligeramente desequilibrada (62,5% hombres y 37,5 mujeres).

- ✓ La edad media de los hombres es un año mayor que el de las mujeres (edad media de la plantilla, 44 años). La mayoría de la plantilla, con un 50%, se encuentra en el tramo de 41 a 50 años, luego con un 23,4% en 31 a 40 años; así, con 21,9% en el tramo de 51 a 60 años y, por último, con un 4,7% de la plantilla en 20 a 30 años.
- ✓ En promedio, la antigüedad de la plantilla es 10,5. Las mujeres tienen una media de 2 años superior a la de los hombres. En el tramo de menos de 1 año se encuentra el 18,8% de la plantilla; de a 1 5 años un 17,2%; de 5 a 10 años un 7,8%; de 10 a 15 años un 17,2% y de 15 a 20 años un 39,1%.
- ✓ El grupo profesional con mayor parte de la plantilla es el de Operarios/as (89,1%). Este va seguido del grupo de Mandos intermedios (7,8%) y luego por el grupo de Técnicos/as (3,1%).
- ✓ En los grupos profesionales por nombre, se observa una mayor concentración de hombres en Conductor y Encargado.
- ✓ En la valoración de puestos de trabajo se detecta segregación horizontal masculina en la pc nº 44 (Conductor/a) y pc Nº48 (Encargado/a General).
- ✓ El 82,8% de la plantilla tiene contrato indefinido a tiempo completo. En lo contratos temporales (17,2%), el porcentaje de hombres es superior.
- ✓ Con respecto a las incorporaciones, en el año 2018 hubo 66 incorporaciones (frente a 46 bajas); en 2019, 74 (frente a 44 bajas) y en 2020 75 (frente a 98 bajas). A excepción de 3 casos que fueron por despido, todas las bajas definitivas se debieron a finalización de contratos temporales.
- ✓ En el año 2018 hubo una promoción de una mujer. No ha habido promociones en los años 2019 o 2020.
- ✓ No existen **Plan de Carrera** en la empresa.
- ✓ No hay establecida una metodología estándar de promoción o evaluación del personal.
- ✓ En las formaciones realizadas en los años 2018 y 2019, se observan porcentajes similares a la representación global de la plantilla de mujeres y hombres. En estos años, las formaciones se orientaban la categoría de PRL. Por el contrario, en el año 2020, las formaciones fueron realizadas únicamente a 3 mujeres y eran de la categoría de formación continua (Excel, Word y contabilidad financiera).

- ✓ El convenio colectivo regula la clasificación profesional, las medidas de conciliación laboral y las políticas salariales.
- ✓ El 100% de la plantilla tiene una jornada a tiempo completo.
- ✓ No se han establecido medidas de conciliación más allá de las de la legislación vigente.
- ✓ El convenio colectivo recoge un procedimiento de actuación contra casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- ✓ El salario se desglosa en salario base y complementos (personales, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, por desplazamiento y gratificaciones extraordinarias).
- ✓ La diferencia entre hombres y mujeres en la retribución total normalizada y anualizada comparable, es del -3%, es decir las mujeres cobran un 3% más que los hombres.
- ✓ Cuentan con política de desconexión digital.
- ✓ El convenio colectivo recoge un procedimiento de actuación contra casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- ✓ Existen iniciativas para RSC y sobre sostenibilidad e igualdad (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico UTE URBASER INTERJARDIN S.L.

- ✓ **UTE Urbaser Interjardin** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica a realizar actividades de mantenimiento de parques y jardines en Tenerife principalmente.
- ✓ Tiene **Convenio colectivo propio** de empresa vigente hasta 2022.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (10,9% mujeres frente al 89,1% de hombres) más desequilibrado que los datos del sector que se encuentra también masculinizado.
- ✓ La **edad media** de los hombres es casi 10 años mayor que la de las mujeres.

- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 3,5 años menor que la de los hombres. Y no hay personal con más de 10 años de antigüedad.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a especialista,** con un **41,03%** de la plantilla, de los cuales todos hombres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la **PC nº41**, ocupada en su totalidad por hombres. En segundo lugar la PC nº 40 donde únicamente encontramos un 25 % de mujeres.
- ✓ El **76%** de los contratos son **indefinidos y el 24% temporales**. Todos los hombres con contrato indefinido trabajar a tiempo completo**.**
- ✓ En el año 2018 hubo 128 **incorporaciones**, en el 2019, 113 y en el 2020, 122. En promedio, durante los 3 años, un 77% de las incorporaciones correspondió a hombres.
- ✓ De los años 2018 a 2021 hay reportadas **92 bajas** de las cuales 15 de mujeres.
- ✓ No existe proceso de **selección ni promoción** ni metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 la formación la recibió un 62,50% de hombres frente a 37,50% de mujeres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Hay muy **poca masa crítica comparativa** para auditoría retributiva. (únicamente una posiciones).
- ✓ Los datos comparables de salario acreditan la existencia de una brecha muy poco significativa en el único nivel comparable (operario/a). Lo que evidencia una **situación salarial ausente de discriminación por razón de género.**
- ✓ Tan solo un **10,9%** de la plantilla tiene **hijos menores** de 12 años, de las cuales un 12% mujeres.

- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital.**
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico Vertederos de Residuos, S.A.

- ✓ **Vertederos de Residuos S.A.** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica al tratamiento de residuos urbanos. Cuenta con 5 centros de trabajo destacando arganda del rey y Chiclana (Cádiz)
- ✓ Aplican **dos Convenios colectivos propios** por centro de trabajo. Arganda y Chiclana**.**
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (18% mujeres frente al 82% de hombres) alineado con los datos del sector que se encuentra masculinizado.
- ✓ La **edad media** de las mujeres es de 51,13 años, 4 años mayor que la de los hombres (46,89 años).
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 1,4 años mayor que la de los hombres. El **83,1%** de las personas con 5 o menos años de antigüedad, son hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **60,59%** de la plantilla, de los cuales u n 81,51% son hombres y un 18,45% mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº40, donde encontramos un 81,73% de hombres frente a un 18,27% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 44 donde de 24 posiciones, 6 son ocupadas por mujeres.
- ✓ El **82%** de los **contratos** son **indefinidos** y el **18% temporales**.

- ✓ En el año 2018 hubo 42 **incorporaciones**, en el 2019, 34 y en el 2020, 33. Sin embargo, se evidencia mayor volumen de contratación masculina (99 hombres vs 10 mujeres)
- ✓ De los años 2018 a 2021 hay reportadas 75 **bajas** de las cuales 7 mujeres entre el 2020 y el 2021.
- ✓ Las **subrogaciones** en 2018 y 2019 la mayoría afectaron a hombres mientras que en 2020 se equilibra con ligera mayoría a favor de las mujeres. (54% del total del año)
- ✓ No existe proceso de **selección** reglado ni proceso reglado para **promoción** y metodología de seguimiento del rendimiento.
- ✓ No existe **Plan de carrera** en la empresa.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 la formación la recibió un 83% de hombres frente a 17 % de mujeres.
- ✓ El convenio colectivo no regula la **clasificación profesional.**
- ✓ El **salario** se desglosa en salario fijo, complementos ligados al puesto, complementos personales y beneficios sociales (derivados tanto de convenio como de políticas corporativas).
- ✓ Hay muy **poca masa crítica comparativa** para auditoría retributiva. La retribución total normalizada y anualizada comparable, se presenta con **brecha salarial negativa** únicamente en el nivel 45 con 4 hombres y 2 mujeres a comparar. El resto de puestos comparables presenta porcentajes por debajo del 15%
- ✓ Un 19,41% de la plantilla tiene **hijos menores** de 12 años, de las cuales un 88% son hombres y un 12% mujeres.
- ✓ Cuentan con **política de desconexión digital.**
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**
- ✓ Existen muchas iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).

Diagnóstico Tratamiento Integral de Residuos Zonzamas, S.A.

- ✓ **Tratamiento Integral de Residuos Zonzamas S.A.** pertenece al grupo Urbaser y está dentro de la actividad de saneamiento.
- ✓ Se dedica al tratamiento de residuos urbanos.
- ✓ Aplica el convenio colectivo de "Tratamiento Integral de Residuos Zonzamas S.A.U" con nº 2938 y subsidiariamente el sectorial de jardinería.
- ✓ La composición de la plantilla es **desequilibrada** (14% mujeres frente al 86% de hombres) alineado con los datos del sector que se encuentra masculinizado.
- ✓ La **edad media** de las mujeres es ligeramente superior que la de los hombres.
- ✓ La **antigüedad media** de las mujeres es 3 años mayor que la de los hombres. El **91,7%** de las personas con 5 o menos años de antigüedad, son hombres.
- ✓ El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de **operario/a**, con un **44,9%** de la plantilla, de los cuales u n 77,3% son hombres y un 22,7% mujeres.
- ✓ Se ha realizado una **valoración de puestos** de igual contribución por sistema IPE de factores y puntos.
- ✓ Las PC que agrupan la mayor parte de la plantilla es la PC nº40 (44,9%), donde encontramos un 77,3% de hombres frente a un 22,7% de mujeres; y en segundo lugar la PC nº 43 (16,3%) donde únicamente encontramos un 100% de hombres.
- ✓ El **75,5%** de los contratos son **indefinidos y el 24,5% temporales**. Los contratos temporales 83,3% corresponden a hombres y el 16,7% a mujeres
- ✓ En el año 2018 hubo 19 **incorporaciones**, en el 2019, 8 y en el 2020, 13. 1 mujeres frente a 12 hombres.
- ✓ De los años 2018 a 2021 hay reportadas 40 **bajas** de las cuales 8 son de mujeres.
- ✓ No existe proceso reglado para **promoción y selección**.
- ✓ Existe plan de formación en la empresa. En 2020 la formación la recibió un 82% de hombres frente a 18 % de mujeres.
- ✓ El convenio colectivo regula la **clasificación profesional.**

- ✓ El **salario** se desglosa en salario base, plus de nocturnidad, horas extraordinarias, pagas extraordinarias y pluses.
- ✓ Hay muy **poca masa crítica comparativa** para auditoría retributiva. La retribución total normalizada y anualizada comparable, se presenta con **brecha salarial** únicamente en el nivel 40 con únicamente 17 hombres y 5 mujeres a comparar. Los valores de brecha se establecen entre 36 y 38% a favor de los hombres por influencia de las diferencias en complementos salariales.
- ✓ Un 12,2% de la plantilla tiene **hijos menores** de 12 años, de las cuales un 66,7% son hombres y un 33,3% mujeres.
- ✓ Existe **infrarrepresentación femenina** en casi todos los puestos.
- ✓ Existe **protocolo de acoso.**
- ✓ No existen iniciativas para **RSC y sobre sostenibilidad e igualdad** (Reinserción laboral, voluntariado, etc.).