

Planes de Igualdad



Acciona Servicios Urbanos, S.L

IV PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD

ACCIONA SERVICIOS URBANOS, S.L



ÍNDICE DE CONTENIDOS

ANTECEDENTES

PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

CLÁUSULAS:

PRIMERA.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

SEGUNDA.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

TERCERA.- ÁREAS/LÍNEAS DE ACTUACIÓN:

- 1. Selección y contratación.**
- 2. Clasificación profesional**
- 3. Formación**
- 4. Promoción profesional**
- 5. Salud laboral con perspectiva de género**
- 6. Condiciones de trabajo con perspectiva de género**
- 7. Auditoría salarial. Retribuciones**
- 8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
- 9. Infrarrepresentación femenina**
- 10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
- 11. Comunicación y lenguaje corporativo**
- 12. Medidas de protección destinadas a las víctimas de violencia de género**

CUARTA.- SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

CLÁUSULA FINAL.-REVISIÓN, MODIFICACIÓN y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Anexo I.- RESUMEN DE CONCLUSIONES DE DIAGNÓSTICO

Anexo II.-PLAN DE ACTUACIÓN. CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

ANTECEDENTES

I.- La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la asunción de obligaciones familiares. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones, de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

II.- En ACCIONA, la igualdad de oportunidades es parte integrante de proyectos sólidos que promueven una política eficaz de gestión del talento entre mujeres y hombres en todas sus líneas de negocio, a través de la implantación de programas, procedimientos internos y acciones específicas, orientadas a crear entornos de trabajo libres de cualquier discriminación.

En esta dirección, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, ampliando el alcance del contenido de dicho derecho a través de la redacción del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y normativa de desarrollo (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).

La aplicación de los valores y compromisos de la Organización, se garantiza con el diálogo social que apuesta por fomentar una distribución más equilibrada de la plantilla, especialmente en los niveles de responsabilidad, la mejora de las condiciones de trabajo y el desarrollo del empleo femenino en los sectores con mayor infrarrepresentación.

III.-ACCIONA SERVICIOS URBANOS es la empresa de la Compañía dedicada fundamentalmente a desarrollar actividades de limpieza viaria y recogida de residuos.

A la finalización del periodo de vigencia del III Plan de igualdad (2022-2026), se constituye formalmente la Comisión negociadora con las partes legitimadas, a fecha de 12 de septiembre de 2025. Hasta la presente fecha se han venido celebrando las sesiones de trabajo en el seno de la Comisión, tendentes a la formalización del IV Plan de igualdad de la entidad.

IV.- Bajo las premisas normativas vigentes, se ha procedido a elaborar y negociar el diagnóstico cuantitativo y cualitativo de situación de igualdad en la entidad.

V.- Legitimación de la Comisión negociadora y partes que conciertan el Plan de igualdad

La Comisión negociadora del IV Plan de igualdad se ha conformado con la representación de las organizaciones sindicales más representativas y que cuentan a su vez con representación suficiente en los centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras, en aras de procurar garantizar la representación de las plantillas adscritas a los diferentes centros.

Se constata la legitimación de la parte social que ha integrado la Comisión negociadora a través de las cuatro organizaciones sindicales firmantes: CC.OO, USO, UGT y CSIF que cuentan con legitimidad plena para suscribir el contenido del presente acuerdo de afectación a la totalidad de los centros de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación, en función de la representación que ostentan en la empresa, a través de la representación legal de las personas trabajadoras.

Ante la inexistencia de representación legal en algunos centros de trabajo y la presencia de organizaciones sindicales con representación suficiente en el ámbito de la empresa, se procede a la tramitación de las designaciones oportunas para la atribución de representación en los centros sin RLPT, así como las correspondientes consultas en el ámbito de las distintas federaciones de cada organización sindical a los efectos de confirmar la designación de los interlocutores de la parte social, integrantes de la Comisión negociadora, en representación de las diferentes federaciones sindicales, al objeto de dotar al proceso de las máximas garantías, que aseguren la representación de todas las personas trabajadoras adscritas al ámbito de aplicación del Plan.

VI.-En el ámbito de ACCIONA, se proyectará este Plan y las líneas de actuación propuestas en el mismo.

El Plan de igualdad, que se aplicará a la entidad, según lo dispuesto en la cláusula primera del presente documento, relativa al ámbito de aplicación, se suscribe en el marco de un modelo de política social, que representa un papel fundamental en la continuidad del crecimiento sostenible del Grupo.

VII.-Los firmantes, en el entorno del diálogo social, han acordado los objetivos del Plan, así como las principales áreas y líneas de actuación, que cuentan con mecanismos específicos de seguimiento y evaluación.

PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD:

Como miembros integrantes de la Comisión negociadora:

Por la empresa:

- D. Francisco Crespo Sastre
- D. Mariano Hoya García

Por la representación de las personas trabajadoras:

En representación de los centros con RLPT:

- CC.OO: D. Luis Marqués Latorre (RLPT centro Tarazona)
- UGT: Dña. Rosario García Ramos (por designación)
- USO: D. Esteban Martín Egea (RLPT centro Torrevieja/Alicante).
- CSIF: D. Manuel Carrasco Fernandez (RLPT centro Almería).

En representación de los centros sin RLPT:

CC.OO del Hábitat:

- Dña. Natalia Galán Armero.

UGT- SP Servicios Públicos:

- Dña. Rosario García Ramos.

Siendo intención firme de las partes la implantación de estas líneas de actuación en su ámbito de aplicación, han logrado este Plan, que se rige por las cláusulas que se exponen a continuación:

CLÁUSULAS

PRIMERA-ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal: El ámbito de aplicación del presente Plan de igualdad extiende su aplicación y vincula, con ello, a todas las personas trabajadoras pertenecientes a ACCIONA SERVICIOS URBANOS S.L.

Ámbito temporal y vigencia: El presente Plan de igualdad tendrá vigencia de cuatro años desde su firma. Es decir, desde el 26 de febrero de 2026 hasta el 25 de febrero de 2030. Todo ello sin perjuicio del carácter flexible y dinámico del mismo, que establece la facultad de revisión o actualización de su contenido en virtud de la entrada en vigor de nuevas disposiciones normativas, así como la concurrencia de nuevas circunstancias empresariales que puedan requerir medidas de acción futuras, durante su vigencia.

Se convocará a la Comisión negociadora del siguiente Plan de igualdad con una antelación de 9 meses anteriores al fin de vigencia del presente Plan de igualdad.

Ámbito territorial: El ámbito territorial del plan de igualdad es nacional, al contar con centros de trabajo distribuidos por varias Comunidades Autónomas.

SEGUNDA-OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos básicos del presente Plan de igualdad:

- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la Organización.
- Garantizar la aplicación de políticas orientadas a lograr una distribución más equilibrada de hombres y mujeres en la plantilla, facilitando una mayor presencia femenina en los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo, posibilitando el acceso de mayor número de mujeres en las áreas y niveles donde se encuentren menos representadas.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras.
- Desarrollar una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Promover el compromiso de mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad para toda la plantilla.
- Difundir y extender la cultura igualitaria y el compromiso con la igualdad.

- Prevenir y actuar frente a todo tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, especialmente en lo relativo a las conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Reforzar y garantizar la aplicación de medidas de protección específicas en relación a las víctimas de violencia de género.

TERCERA-ÁREAS/LÍNEAS DE ACTUACIÓN:

Tras el análisis de la información extraída del diagnóstico de situación previo, se establecen las siguientes líneas de actuación, en relación a las áreas que se detallan a continuación, que deben estar presididas por los criterios de homogeneidad y coherencia.

Tal y como se establece en los antecedentes del presente Plan de igualdad, la implantación de las líneas de actuación que a continuación se detallan por cada área, deberán ajustarse a las circunstancias y particularidades de cada ámbito.

Este Plan de Igualdad continúa con la vocación de configurarse como una herramienta de trabajo eficaz para la gestión de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización, por lo que se establecen objetivos específicos, medidas e indicadores de seguimiento para el cumplimiento de los objetivos fijados por cada área o línea de actuación.

1. Selección y contratación.

Objetivos:

- Reforzar la implantación de medidas que aumenten gradualmente la presencia de mujeres en la empresa, mediante la inclusión de prácticas que permitan el acceso y la contratación de un mayor número de mujeres en las áreas menos representadas.
- Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta y que cumplan con criterios objetivos, claros, transparentes y conocidos por la plantilla.

Medida 1.1.	En las vacantes para los puestos donde la mujer está infrarrepresentada, se incluirá al menos a una mujer, siempre que haya candidaturas presentadas, en la terna finalista de personas participantes en los procesos de selección.
Objetivo	Reforzar la implantación de medidas que aumenten gradualmente la presencia de mujeres en la empresa, mediante la inclusión de prácticas que permitan el acceso y la contratación de un mayor número de mujeres en las áreas menos representadas.
Indicadores de cumplimiento de objetivos	Muestreo en los procesos de selección en los que habiendo candidaturas femeninas, respecto de las áreas infrarrepresentadas se incluyen mujeres en la terna finalista.
Responsables asignados	Organización y Talento Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del 2º semestre de 2026. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 1.2.	En condiciones equivalentes de mérito y capacidad, en las áreas más infrarrepresentadas se priorizará la contratación de la mujer en las vacantes a puestos masculinizados.
--------------------	---

	Ante las nuevas contrataciones se tomará en cuenta preferentemente a las personas trabajadoras que hayan trabajado en la empresa de forma discontinua o temporal, así como las personas con contrato parcial para contrataciones a tiempo completo.
Objetivo	Inclusión de prácticas o acciones positivas que permitan el acceso y la contratación de un mayor número de mujeres en las áreas menos representadas.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de mujeres contratadas en el proceso de selección
Responsables asignados	Organización y Talento Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del 2º semestre de 2026. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 1.3.	El procedimiento de selección de la Compañía será objetivo y tendrá en cuenta la perspectiva de género. Asegurará que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y sin que existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro. Incluirá pautas de entrevistas para no incurrir en posibles sesgos de género inconscientes. Será de obligado cumplimiento para las personas que participan en los procesos de selección.
Objetivo	Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación, tengan en cuenta la perspectiva de género y no contengan elementos de discriminación.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> - Contenido del procedimiento de selección con perspectiva de género y Pautas establecidas. - Canales de publicación de ofertas. - Comunicación del procedimiento a las personas que participan en la selección:
Responsables asignados	Organización y Talento Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del 2º semestre de 2026. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 1.4.	Reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en materia de selección, garantizando un uso adecuado del lenguaje y promoviendo imágenes no estereotipadas.
Objetivo	Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta en todas sus fases.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Evidencias de la incidencia en la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas. Muestreo
Responsables asignados	Organización y Talento Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad.
Calendarización: Implantación.	Implantación: A partir del 2º semestre de 2026.

Seguimiento y evaluación	Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.
Medida 1.5.	Promover colaboraciones con entidades formativas para captar candidatas para ocupar puestos con tradicional predominio de presencia masculina (Escuelas de Formación Profesional, Universidades, Fundaciones Laborales y/o similares).
Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la empresa, procurando incrementar la presencia de mujeres en las áreas con mayor infrarrepresentación.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acuerdos o colaboraciones. Descripción de los mismos. - N.º de mujeres incorporadas por esta vía por rol.
Responsables asignados	Organización y Talento Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año desde la firma del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.
Medida 1.6.	Ampliar los métodos de selección para contar con una red más extensa que permita identificar a más mujeres candidatas para puestos de trabajo/áreas donde estén infrarrepresentadas.
Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la empresa, procurando incrementar la presencia de mujeres en las áreas con mayor infrarrepresentación.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Canales utilizados para la selección.
Responsables asignados	Organización y Talento Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año desde la firma del Plan. Seguimiento bianual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.
Medida 1.7.	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentar su candidatura, relacionándolo con el compromiso de la empresa con la igualdad.
Objetivo	Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la empresa, procurando incrementar la presencia de mujeres en las áreas con mayor infrarrepresentación.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Análisis de un muestreo en las ofertas
Responsables asignados	Organización y Talento Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año desde la firma del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.
Medida 1.8.	Llevar un registro de los procesos de selección donde se recoja el número de candidaturas presentadas, seleccionadas y finalmente

	contratadas por sexo. Así mismo se recogerá información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, jornada, y rol.
Objetivo	Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la empresa, procurando incrementar la presencia de mujeres en las áreas con mayor infrarrepresentación.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de candidaturas presentadas, seleccionadas y contratadas por sexo y rol. - Nº de subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y rol. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones)
Responsables asignados	Organización y Talento Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del 2º semestre de 2026. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 1.9.	Asegurar, mediante la adopción de directrices comunes, que las pautas de actuación y la aplicación en este ámbito, se extiendan a todas las líneas de negocio/áreas afectadas por el presente Plan de igualdad, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los criterios de selección.
Objetivo	Aplicar criterios homogéneos en los procesos de selección en todas las líneas de negocio/áreas incluidas en el presente Plan de igualdad
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Directrices comunes en el proceso de selección a todas las líneas de negocio.
Responsables asignados	Organización y Talento Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año desde la firma del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

2. Clasificación profesional

Objetivos:

- Asegurar que el sistema de clasificación de puestos y el modelo organizativo de la Compañía no contemple criterios que puedan dar lugar a posibles situaciones de discriminación.
- Favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos y grupos profesionales.
- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Medida 2.1.	Revisar la nomenclatura de las categorías/grupos profesionales y modelo organizativo interno con el objetivo de evitar posibles duplicidades o errores respecto de colectivos concretos, para asegurar su adecuado encuadramiento profesional.
--------------------	--

Objetivo	Asegurar que el sistema de clasificación de puestos y el modelo organizativo de la Compañía no contemple criterios que puedan dar lugar a posibles situaciones de discriminación.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Listado nomenclatura. Correcciones realizadas.
Responsables asignados	Organización y Talento Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad Compensación y beneficios
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año desde la firma del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 2.2.	Revisar el modelo de clasificación a los efectos de su adecuación. Revisar el modelo organizativo interno a los efectos de realizar los ajustes necesarios para lograr una mayor adecuación de la valoración de puestos de igual valor con el objetivo de garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos y adecuarlo a las exigencias del RD 902/2020.
Objetivo	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa y el encuadramiento de los puestos de igual valor.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Resultado de la revisión de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Compensación y beneficios Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año desde la firma del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 2.3.	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.
Objetivo	Adecuar el lenguaje utilizado en el modelo de clasificación profesional
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Evidencia documental de denominaciones neutras
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año desde la firma del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 2.4.	Asociar con perspectiva de género las funciones y competencias asignadas a cada rol con las de los puestos de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.
Objetivo	Prevenir posibles situaciones de desigualdad asociadas a las funciones o competencias asignadas.

Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Relación de las funciones y competencias del rol y su asociación con los puestos de trabajo
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año desde la firma del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

3. Formación

Objetivos:

- Promover la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades a través de acciones formativas específicas tanto a mandos y responsables como al resto de la plantilla.
- Mantener y reforzar las acciones o programas de liderazgo destinados a mujeres que permitan una mayor representación femenina en puestos de responsabilidad.
- Procurar que la formación se configure como una herramienta eficaz que contribuya a la consecución de los objetivos básicos previstos en el Plan de igualdad.

Medida 3.1.	Medidas de Acción positiva: <ul style="list-style-type: none"> - Promover la programación de acciones formativas dirigidas a mujeres, sobre liderazgo (IWAT, Mentoring, Aceleración de carreras, PDMAP.), que contribuyan a un mayor acceso de mujeres a posiciones de mayor responsabilidad. - Impartir acciones formativas específicas destinadas a mujeres al objeto de que adquieran habilidades y capacidades que favorezcan su desarrollo profesional en la empresa, especialmente en aquellas áreas técnicas o de producción donde subsiste una mayor infrarrepresentación y escasez de candidatas en el mercado laboral. A este respecto se realizará un proyecto piloto para ofrecer a las mujeres formación para la obtención del carnet de camión.
Objetivo	Mantener y reforzar las acciones o programas específicos destinados a mujeres que permitan una mayor representación femenina en los niveles y áreas con mayor infrarrepresentación.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de mujeres destinatarias de programas de liderazgo. - N.º de personas formadas por sexo, rol y tipología formativa.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad Diversidad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del 2º Semestre de 2026. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.
Medida 3.2.	Asegurar el acceso a las acciones formativas del personal que se encuentre ejerciendo derechos de conciliación cuando la formación sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.
Objetivo	Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no sea un obstáculo para el acceso a la formación.

Indicadores de cumplimiento de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de personas formadas por sexo, rol y tipología formativa - N.º de personas por sexo que ejercen medidas de conciliación
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del 2º Semestre de 2026. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 3.3.	Promover nuevas convocatorias de acciones formativas de igualdad y prevención de la discriminación, así como de acoso sexual y por razón de sexo, destinadas a la plantilla y a mandos y responsables que intervienen en los procesos de selección y promoción.
Objetivo	Promover la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades a través de acciones formativas específicas tanto a mandos y responsables como al resto de la plantilla.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones formativas implementadas y destinatarios /as desagregado por sexo. - Contenido de las formaciones.
Responsables asignados	Organización y Talento. Relaciones Laborales e Igualdad Diversidad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año desde la firma del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 3.4.	Monitorizar la trayectoria profesional y evolución anual de las mujeres destinatarias de los programas formativos de liderazgo.
Objetivo	Llevar un seguimiento de la evolución de las mujeres que han participado en los programas formativos de liderazgo
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de mujeres destinatarias de programas de liderazgo y promociones efectivas
Responsables asignados	Organización y Talento. Relaciones Laborales e Igualdad Diversidad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año desde la firma del Plan. Seguimiento bianual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 3.5.	Garantizar con carácter general que las acciones formativas se desarrollen siempre dentro del horario de trabajo y sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales. La formación obligatoria que se realice fuera de la jornada laboral se compensará de la manera que determinen los convenios colectivos de aplicación.
--------------------	--

Objetivo	Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no sea un obstáculo para el acceso a la formación.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	:Nº de formaciones obligatorias que se realizan fuera del horario.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan de igualdad. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 3.6.	Compartir en la Comisión de seguimiento los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
Objetivo	Asegurar la adecuación de los contenidos de las formaciones de igualdad impartidas
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Revisión de contenidos en su caso
Responsables asignados	Organización y Talento. Relaciones Laborales e Igualdad Diversidad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año desde la firma del Plan. Seguimiento bianual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 3.7.	Asegurar la adecuada sensibilización y formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación, a través del refuerzo de las acciones ya existentes.
Objetivo	Promover la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades a través de acciones formativas específicas destinadas a responsables.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de responsables de selección formados desagregado por sexo y tipología de acciones formativas
Responsables asignados	Organización y Talento. Relaciones Laborales e Igualdad Diversidad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año desde la firma del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

4.Promoción profesional

Objetivos:

- Garantizar la continuidad de las políticas y medidas orientadas a la detección de mujeres con potencial para promocionar, dirigidas a posibilitar una mayor participación femenina en los procesos de promoción, al objeto de incrementar gradualmente el número de mujeres en puestos o niveles donde se encuentren infrarrepresentadas y en puestos o niveles de mayor responsabilidad.

- Verificar y mantener el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación en la totalidad de los procesos de promoción.

Medida 4.1.	<p>Medidas de Acción positiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En condiciones equivalentes de mérito y capacidad se priorizará la promoción de mujeres en las vacantes de promoción a puestos masculinizados. - Continuar con el diseño de programas formativos de liderazgo destinados a mujeres, al objeto de permitir su promoción a puestos de mayor responsabilidad (Mentoring, Aceleración de carreras, IWAT). A este respecto se llevará un seguimiento anual de las mujeres que han participado en dichos programas y su desarrollo en los procesos de promoción.
Objetivo	Garantizar la continuidad de las políticas y medidas orientadas a la detección de mujeres con potencial para promocionar, dirigidas a posibilitar una mayor participación femenina en los procesos de promoción
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres destinatarias de programas de liderazgo que han promocionado. - Nº de personas desagregado por sexo que han promocionado, indicando posición de origen y de destino.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Diversidad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del 2º Semestre de 2026. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 4.2.	El procedimiento de promoción/movilidad interna de la Compañía asegurará que los perfiles requeridos y las competencias y requisitos solicitados para la promoción resultan adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro, ni sesgos de género.
Objetivo	Verificar y mantener el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación en la totalidad de los procesos de promoción.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Procedimiento de promoción/movilidad interna. Medios por los que se difunde.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH.
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del 2º Semestre de 2026. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 4.3	Mantener, siempre que sea posible, la prioridad de la promoción interna sobre selección externa.
Objetivo	Verificar el compromiso de prioridad en la promoción interna.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de personas promocionadas desagregado por sexo
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de personal
Calendarización: Implantación.	Implantación: A partir del 2º Semestre de 2026. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Seguimiento y evaluación	
Medida 4.4	Procurar mantener actualizados los perfiles de formación de las personas trabajadoras a disposición de la empresa para facilitar en su caso la cobertura de vacantes.
Objetivo	Promover la prioridad en la promoción interna sobre la selección externa para la cobertura de vacantes.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Recordatorios periódicos a la plantilla para actualización de CV.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de personal
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del 2º Semestre de 2026. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 4.5	Asegurar la adecuada sensibilización y formación en materia de igualdad de las personas que intervienen en los procesos de promoción, a través de la realización de las acciones oportunas.
Objetivo	Garantizar la adecuada sensibilización y formación de los responsables.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de responsables formados desagregado por sexo y tipología de acciones formativas
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH.
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año de vigencia del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 4.6	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando posición de origen y de destino y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.
Objetivo	Monitorizar anualmente el nº y tipo de promociones efectivas desagregado por sexo.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de promociones desagregadas por sexo, indicando procedencia y destino.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH.
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año de vigencia del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

5.Salud laboral con perspectiva de género

Objetivos:

- Poner especial atención en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

- Reforzar la perspectiva de género en la política de prevención y vigilancia de la salud.

Medida 5.1	Revisar las políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras, incorporando en las evaluaciones de riesgos psicosociales preguntas relativas al acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivo	Reforzar la perspectiva de género en la política de prevención y vigilancia de la salud.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Evidencia documental de las evaluaciones.
Responsables asignados	Organización y Talento. Relaciones Laborales e Igualdad Salud y PRL
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año de vigencia del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 5.2	Llevar a cabo un especial seguimiento de las bajas por enfermedad común, accidentes de trabajo y otros, desagregado por sexo al objeto de monitorizar el ratio de las mujeres y si proporcionalmente resulta superior al de los hombres.
Objetivo	Monitorizar el ratio de bajas por contingencias comunes y profesionales de hombres y mujeres
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de bajas por contingencias comunes y profesionales desagregado por sexo.
Responsables asignados	Organización y Talento. Relaciones Laborales e Igualdad Salud y PRL
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir de .la firma del Plan Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 5.3	Garantizar en todas las áreas y puestos, mediante seguimientos específicos, que en caso de que en la evaluación de riesgos se detecte algún tipo de factor que pueda influir negativamente en la salud de la trabajadora o en el feto o que pudieran tener repercusión sobre el embarazo o la lactancia, se adoptan las medidas de protección oportunas que incluyen la adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo, la realización de diferentes funciones compatibles y el traslado de puesto en su caso. Se difundirá periódicamente el protocolo de actuación en caso de embarazo y lactancia de manera continuada a los efectos de asegurar el adecuado conocimiento de la plantilla y las actuaciones necesarias a partir de la comunicación del estado a la empresa.
Objetivo	Reforzar la perspectiva de género en la política de prevención y vigilancia de la salud.

Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de situaciones detectadas de riesgo durante el embarazo y lactancia. Medidas de protección.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad Salud y PRL
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año de vigencia del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 5.4	Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.
Objetivo	Tomar en consideración la perspectiva de género en los reconocimientos médicos.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Relación del tipo de pruebas realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.
Responsables asignados	Organización y Talento. Relaciones Laborales e Igualdad Salud y PRL
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del segundo año de la firma del Plan. Seguimiento bianual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 5.5	En los centros que sea posible, se habilitará un espacio adecuado para las mujeres en periodo de lactancia natural, cuando se requiera
Objetivo	Adecuar los espacios para las mujeres en periodo de lactancia
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Facilitar información sobre los centros que cuentan con espacios habilitados.
Responsables asignados	Organización y Talento. Relaciones Laborales e Igualdad Salud y PRL
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 5.6	La ropa de trabajo y los EPIs se adecuarán para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.
Objetivo	Reforzar la perspectiva de género en la política de prevención y vigilancia de la salud en el equipamiento de trabajo.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Muestreo de ropa de trabajo con patronaje diferenciado por sexo. Muestreo de EPIs
Responsables asignados	Organización y Talento. Relaciones Laborales e Igualdad Salud y PRL
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del segundo año de la firma del Plan. Seguimiento bianual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

6. Condiciones de trabajo con perspectiva de género

Objetivos:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en relación con las condiciones y el entorno de trabajo.

Medida 6.1	Se llevará a cabo un seguimiento anual específico, desagregado por sexo, al objeto de monitorizar el ratio de temporalidad y parcialidad durante la vigencia del Plan. Asimismo, se proporcionará anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.
Objetivo	Monitorizar la tasa de temporalidad y parcialidad de la plantilla desde la perspectiva de género.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de hombres y mujeres desagregado por sexo con contrato temporal - Nº de hombres y mujeres desagregado por sexo con contrato a tiempo parcial. - Nº de transformaciones desagregadas por sexo
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 6.2	Invitar a las personas que causan baja voluntaria en la Compañía a realizar una entrevista o cuestionario voluntario de salida para conocer los motivos. Información desagregada por sexo.
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en relación con las condiciones y el entorno de trabajo.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Número de bajas voluntarias desagregadas por sexo y causa
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año de vigencia del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

7. Auditoría salarial. Retribuciones

Objetivos:

- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias por razón de sexo.
- Garantizar que el modelo organizativo de la Compañía permita la adecuada valoración de los puestos de igual valor.

- Velar por que en toda promoción o mejora retributiva se respetará el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación o derivada del ejercicio de cualquier medida de conciliación.
- Evitar, corregir y prevenir posibles obstáculos existentes en aras de garantizar la igualdad retributiva en la empresa.

Medida 7.1	Realizar en su caso las modificaciones necesarias en las herramientas corporativas de análisis retributivo, al objeto de mejorar la agilidad y calidad en la extracción de la información.
Objetivo	Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias por razón de sexo.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Resultados del registro retributivo anual. Cambios operados en la herramienta corporativa.
Responsables asignados	Organización y Talento. Compensación y Beneficios Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir de 2º semestre de 2026. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 7.2	Seguimiento de las distintas posiciones donde se han detectado las principales diferencias salariales e implementar las medidas correctoras oportunas en caso de no contar con la adecuada justificación objetiva de las mismas. Se focalizará el análisis y seguimiento respecto del devengo de determinados conceptos retributivos (salario base, complementos salariales y extrasalariales), que pueden derivar en mayores diferencias.
Objetivo	Evitar, corregir y prevenir posibles obstáculos existentes en aras de garantizar la igualdad retributiva en la empresa
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Resultados del registro retributivo anual. Detección de áreas de mejora y medidas correctoras en su caso.
Responsables asignados	Organización y Talento. Compensación y Beneficios Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir de 2º semestre de 2026. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 7.3	Puesta en marcha de un Plan de Actuación específico en materia de equidad retributiva con las siguientes medidas: <ul style="list-style-type: none"> - Revisar el sistema de valoración de puestos en aquellas posiciones en las que se han detectado las áreas de mejora y las diferencias sustanciales reflejadas en las auditorías retributivas realizadas, a los efectos de poder analizar si son estructurales o no y proponer medidas correctoras, en caso de que no exista explicación, para posteriormente realizar el seguimiento en el seno de la Comisión de igualdad.
-------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis y seguimiento respecto del devengo de algunos conceptos retributivos, fundamentalmente complementos salariales, que puede derivar en mayores diferencias, poniendo especialmente el foco en las posiciones indicadas en las conclusiones de los informes de auditoría y asegurando especialmente un mejor encuadramiento de los niveles inferiores. - Seguimiento de la evolución del resultado de los registros retributivos de cada ejercicio cerrado durante la vigencia del Plan y análisis y presentación de las justificaciones y medidas correctoras en su caso. - Se realizarán las adaptaciones necesarias en previsión de la entrada en vigor de la nueva Directiva Europea de Transparencia Salarial, a los efectos de su adecuación.
Objetivo	Garantizar que el modelo organizativo de la Compañía permita la adecuada valoración y remuneración de los puestos de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias por razón de sexo.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados de los registros retributivos anuales. - Información a la Comisión de igualdad de las áreas de mejora detectadas, justificaciones y medidas correctoras aplicadas. - Previsión de medidas de adaptación a la futura legislación derivada de la nueva Directiva Europea de Transparencia Salarial.
Responsables asignados	Organización y Talento. Compensación y Beneficios Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año de la firma del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

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

Objetivos:

- Mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras, desde un enfoque de corresponsabilidad.
- Asegurar el conocimiento por la plantilla de las medidas de conciliación disponibles
- Garantizar que el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación no supondrá discriminación alguna en las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Medida 8.1	<p>Fomentar el conocimiento de las personas trabajadoras de las medidas de conciliación que existen en la empresa y en la normativa vigente a disposición de la plantilla, a través de acciones informativas y de divulgación correspondientes y a su vez, fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres, promoviendo el ejercicio por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación.</p> <p>A este respecto se reforzará el lanzamiento de iniciativas y mensajes de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres y el ejercicio indistinto por ambos de los derechos de conciliación.</p>
-------------------	---

Objetivo	Asegurar el conocimiento por la plantilla de las medidas de conciliación disponibles, fomentando una mayor corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Medios y canales de difusión de las medidas disponibles para la plantilla e iniciativas de sensibilización implementadas.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 8.2	Se potenciará el uso de herramientas tecnológicas de comunicación que puedan reducir en lo posible los viajes de trabajo y que las reuniones de trabajo se desarrollen como regla general, durante la jornada habitual.
Objetivo	Mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Herramientas tecnológicas disponibles a disposición de la plantilla para facilitar la conciliación.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 8.3	Se implementarán mejoras en los sistemas o herramientas de registro actualmente existentes a los efectos de asegurar el adecuado conocimiento por la empresa de las diferentes medidas de conciliación ejercidas por la plantilla con desglose de sexo medida por medida.
Objetivo	Monitorizar el ejercicio de las medidas y su impacto desde la perspectiva de género
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de mujeres y hombres que se han acogido anualmente a las diferentes medidas disponibles.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad.
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año de vigencia del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 8.4	Equiparación de los derechos de las parejas de hecho que acrediten estar debidamente inscritas en el registro competente, a los de las uniones matrimoniales, no siendo los mismos acumulables entre sí. Se podrá flexibilizar el ejercicio del permiso matrimonial o por inscripción de pareja de hecho, pudiendo disponer de los días correspondientes dentro de los tres meses siguientes, no acumulables con periodo vacacional.
-------------------	--

Objetivo	Mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de personas que ejercen el permiso desagregado por sexo.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan de igualdad Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 8.5	Permiso retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, así como para las personas trabajadoras en las gestiones previas a las adopciones, preavisándolo con al menos 72 horas de antelación, previa justificación y por un periodo máximo de (24) horas anuales.
Objetivo	Mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de permisos ejercidos por las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida. - Nº de permisos para las gestiones previas a las adopciones desagregado por sexo.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan de igualdad Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 8.6	Permiso no retribuido, por un período máximo de un mes, para las personas en trámites de adopción internacional
Objetivo	Mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	. Nº de personas que ejercen el permiso desagregado por sexo
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan de igualdad Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 8.7	En los supuestos de hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora podrá solicitar dicho permiso de forma discontinua, dentro del período de baja médica de la persona que
-------------------	--

	genera el hecho causante, mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario. En todo caso, siempre computarán los días en días laborales.
Objetivo	Mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de permisos ejercidos desagregado por sexo.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan de igualdad Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 8.8	Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso de 10 horas anuales para acompañamiento al médico de dependientes a cargo hasta 2ª grado previo aviso de 48 horas (salvo presentación del parte de urgencias de hospital) y justificación de las horas de entrada y salida.
Objetivo	Mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de permisos ejercidos desagregado por sexo.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan de igualdad Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 8.9	Se procurará flexibilizar la jornada laboral en los centros de trabajo, siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, con el fin de favorecer la conciliación de la vida personal y profesional.
Objetivo	Mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de flexibilizaciones de jornada ejercidas desagregado por sexo.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan de igualdad Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 8.10	Cuando las circunstancias organizativas del centro de trabajo así lo permitan, las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos/as que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa). El uso de este derecho estará limitado una vez al año por cada trabajador/a y siempre que las circunstancias organizativas del centro de trabajo así lo permitan. En caso de concurrencia de solicitudes, se aplicarían los criterios establecidos mediante el protocolo de centro de trabajo. Se establece la misma preferencia para fijar la fecha de disfrute de las vacaciones, para las personas trabajadoras que tengan personas a su cargo, convivientes con alguna de las enfermedades graves definidas en el RD 1148/2011.
Objetivo	Mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de medidas ejercidas desagregado por sexo.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan de igualdad Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 8.11	Permiso retribuido equivalente a 8 horas para acudir a tutorías del centro de estudios de las y los menores de 14 años a cargo. Se requerirá justificación previa o posterior y no será acumulable a otros permisos equivalentes reconocidos en Convenio Colectivo. Salvo urgencia justificada, se requerirá de un preaviso de al menos 72 horas para hacer ejercicio del mismo.
Objetivo	Mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de permisos ejercicios desagregado por sexo.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan de igualdad Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 8.12	En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el derecho que tienen las personas trabajadoras a ausentarse una hora del trabajo o a reducir su jornada en media hora sin reducción de salario se podrá ampliar hasta que la menor o el menor cumpla 12 meses, de conformidad con los requisitos
--------------------	---

	<p>previstos en la normativa vigente. Este derecho podrá ejercerse de manera alternativa bajo la modalidad de acumulación de jornada, cuya duración se concreta en 15 días laborables o los correspondientes en caso de parto múltiple. Para realizar el cálculo de la acumulación de jornada en el caso de las personas a tiempo parcial, se tomará en cuenta su jornada laboral y los días efectivos de trabajo.</p> <p>La acumulación de jornada podrá solicitarse, tanto si el permiso de maternidad o paternidad se ejerce íntegramente de manera continuada como si se ejerce de forma interrumpida, dentro del periodo comprendido entre la séptima semana a contar desde el nacimiento de la menor o del menor y hasta que éste alcance los 12 meses de vida. Los 15 días de permiso a los que da derecho la acumulación de jornada habrán de utilizarse de forma ininterrumpida y en jornadas completas dentro del dicho plazo. Para iniciar el mismo, la persona trabajadora deberá comunicar su decisión a la empresa con 15 días de antelación al inicio del permiso.</p> <p>La acumulación de jornada solo será posible cuando no se haya hecho uso previo del derecho a ausentarse una hora del trabajo, del derecho a la reducción de la jornada laboral en media hora, ni de cualquier otro que regule medidas alternativas de la misma naturaleza</p>
Objetivo	Mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de permisos ejercidos desagregado por sexo.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan de igualdad Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Nota: Los permisos o medidas incluidos en este apartado podrán ser mejorados mediante convenio colectivo, si bien, en ningún caso, podrán acumularse los que tengan la misma naturaleza.

9. Infrarrepresentación femenina

Objetivos:

- Impulsar la incorporación y desarrollo profesional de las mujeres en aquellas áreas que reflejen mayor infrarrepresentación a través de la implantación de medidas de acción positiva.

Medida 9.1	Aumentar el porcentaje de mujeres en la plantilla en un 5% a lo largo de la vigencia del plan. Hacer un análisis en el seno de la Comisión de Seguimiento de los puestos con mayor infrarrepresentación femenina de manera que se actúe sobre esa infrarrepresentación en los procesos de selección y promoción.
Objetivo	Procurar equilibrar gradualmente los ratios de representación de hombres y mujeres, actuando sobre aquellas áreas que reflejen mayor infrarrepresentación.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de hombres y mujeres y % de representación en plantilla.

Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año de vigencia del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 9.2	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos.
Objetivo	Procurar equilibrar gradualmente los ratios de representación de hombres y mujeres, actuando sobre aquellas áreas que reflejen mayor infrarrepresentación.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan de igualdad Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

10.Prevenición del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras cuentan con un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, garantizando los mecanismos adecuados, orientados a la prevención y actuación frente a posibles conductas.
- Reforzar las garantías y medidas de prevención y actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, así como las acciones de difusión y sensibilización oportunas, al objeto de asegurar su conocimiento por todas las personas trabajadoras y su aplicación efectiva.

Medida 10.1	A través de los canales habituales de comunicación de la empresa se difundirá el nuevo protocolo que resulta de aplicación a nivel corporativo, así como las medidas específicas en materia de acoso sexual y por razón de sexo y violencia sexual, acordadas en el presente Plan de igualdad.
Objetivo	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, garantizando los mecanismos adecuados, orientados a la prevención y actuación frente a posibles conductas
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Canales de difusión e información del protocolo vigente
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan de igualdad Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 10.2	Reforzar la realización de iniciativas de sensibilización y formación a toda la plantilla que potencien la igualdad y el rechazo expreso a comportamientos sexistas o discriminatorios, incluidos el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia sexual orientadas a la consecución de un ambiente seguro y adecuado de trabajo.
Objetivo	Reforzar las acciones de difusión y sensibilización oportunas de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, al objeto de asegurar su conocimiento por todas las personas trabajadoras y su aplicación efectiva.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Descripción de iniciativas puestas en marcha y destinatarios/as
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año de vigencia del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 10.3	<p>Las funciones asignadas al Grupo paritario reducido de información para supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, se reforzarán con el siguiente alcance: Como consecuencia de la naturaleza especial que caracteriza a este tipo de conductas, dentro de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad se creará un Grupo reducido compuesto por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, con participación de la parte social.</p> <p>Como funciones del Grupo se contemplan las siguientes: a) Ser informado de los procedimientos tramitados en fase de desarrollo y en su caso de las medidas cautelares que hubieran sido adoptadas. b) Ser informado, tras la finalización del expediente del resultado de este (procedimiento, conclusiones y medidas), garantizando el anonimato de las personas implicadas, así como la máxima confidencialidad respecto de la información facilitada. c) Ser informado de la evolución posterior de dicho proceso, cuando realmente se constate la existencia de acoso sexual o por razón de sexo. d) Ser informado respecto de los cambios o revisión del contenido del protocolo actualmente vigente e) Ser informado de las iniciativas de formación y sensibilización puestas en marcha en la empresa.</p>
Objetivo	Reforzar las garantías y medidas de prevención y actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, así como las acciones de difusión y sensibilización oportunas, al objeto de asegurar su conocimiento por todas las personas trabajadoras y su aplicación efectiva.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> - Información sobre el número de expedientes tramitados. - Resultado de la resolución del expediente. - Cambios operados en el protocolo de aplicación, en su caso.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad Grupo reducido de la Comisión de igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año de vigencia del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

11. Comunicación y lenguaje corporativo

Objetivos:

- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a la plantilla de la necesidad de actuar y trabajar conjuntamente en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Concienciar y sensibilizar a la hora de transmitir los principales objetivos y líneas de actuación contenidas en el presente Plan de Igualdad, así como en relación con el uso adecuado del lenguaje, neutro y no discriminatorio que prevenga el uso de imágenes estereotipadas.
- Reforzar el compromiso con la igualdad de la Organización a las empresas proveedoras de servicios, bienes y suministros y en las relaciones con terceros en general.

Medida 11.1	Reforzar las acciones formativas disponibles dirigidas a la plantilla incidiendo en el uso de un lenguaje no sexista en los canales de comunicación interna.
Objetivo	Sensibilizar a la plantilla de la necesidad de actuar y trabajar conjuntamente en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en relación con el uso adecuado del lenguaje, neutro y no discriminatorio
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de Destinatarios/as de las formaciones impartidas.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad Diversidad Comunicación
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año de vigencia del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 11.2	Difundir el presente Plan de igualdad a través de las acciones de comunicación oportunas que garanticen su conocimiento por parte de la plantilla. Se valorarán los canales de comunicación interna más adecuados en los distintos centros de trabajo para llevar a cabo este objetivo.
Objetivo	Asegurar el conocimiento de la plantilla del contenido del presente Plan de igualdad.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Canales de difusión del Plan de igualdad a la plantilla.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad Diversidad Comunicación
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan de igualdad. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 11.3	Reforzar los mensajes de la igualdad utilizando en los anuncios publicitarios imágenes igualitarias y que intenten romper el estereotipo.
--------------------	---

	Implementar nuevas acciones formativas orientadas a formar y sensibilizar al personal de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje, sesgos inconscientes...)
Objetivo	Concienciar y sensibilizar a la hora de transmitir los principales objetivos y líneas de actuación contenidas en el presente Plan de Igualdad, así como en relación con el uso adecuado del lenguaje, neutro y no discriminatorio que prevenga el uso de imágenes estereotipadas.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Muestreo de imágenes y publicaciones no estereotipadas.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad Diversidad Comunicación
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año de vigencia del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 11.4	Mantener las acciones formativas en materia de igualdad destinadas a proveedores para extender el compromiso con la igualdad a la cadena de valor. Aumentar la participación en Foros especializados en materia de igualdad y la colaboración con diferentes organismos (sector público, académico, empresarial, fundaciones...) en los que la empresa tenga una posición proactiva de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.
Objetivo	Reforzar el compromiso con la igualdad de la Organización a las empresas proveedoras de servicios, bienes y suministros y en las relaciones con terceros en general
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Iniciativas formativas y de sensibilización con proveedores. Nº y descripción de las participaciones en Foros especializados y acuerdos/colaboraciones con entidades y organismos
Responsables asignados	Organización y Talento. Comunicación Diversidad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año de vigencia del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Medida 11.5	Realizar campañas de sensibilización en días específicos como el día de la mujer, el día de la igualdad salarial, el día de la corresponsabilidad y el día contra la violencia contra las mujeres, día de la niña y la Ciencia, etc.. Se asegurará que la plantilla cuente con un mayor conocimiento de las iniciativas destacadas en materia de igualdad que publica la empresa a través de sus canales internos y externos, respecto de los días anteriormente señalados, así como de otras iniciativas que dan visibilidad a la mujer en la Compañía: Mujer en Acciona, Inspiring girls, Mujeres en la Construcción, Mujeres e ingeniería.
Objetivo	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a la plantilla de la necesidad de actuar y trabajar

	conjuntamente en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Muestreo de iniciativas y campañas realizadas y canales de difusión
Responsables asignados	Organización y Talento. Comunicación Diversidad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: A partir del primer año de vigencia del Plan. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

12. Medidas de protección destinadas a las víctimas de violencia de género

Objetivos:

- Garantizar un adecuado apoyo y ayuda en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género para contribuir a su protección.
- Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.

Medida 12.1	<p>La trabajadora víctima de violencia de género podrá disponer de los siguientes derechos y medidas de protección:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad dónde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El plazo de vigencia para hacer efectivo dicho derecho preferente se extenderá a los seis meses siguientes a la solicitud de cambio de puesto de trabajo. - Derecho a la reducción de la jornada laboral, sin disminución proporcional del salario, durante el primer mes de solicitud de esta medida, así como flexibilidad en materia de elección de horarios y jornadas, facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación. Una vez transcurrido este mes, se mantendrá la reducción de jornada con la reducción de salario proporcional. - Derecho a solicitar la suspensión temporal de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración máxima inicial de 6 meses prorrogable hasta 18 meses. Esta forma de suspensión se considerará como situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora víctima de violencia, solicitar prestación o subsidio por desempleo. - Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral. Esta extinción se considerará situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora solicitar prestación o subsidio por desempleo. - No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.
--------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender a situaciones de necesidad. - La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará el 100% de sus retribuciones fijas por la Empresa, mientras se mantenga dicha situación. - En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, previa solicitud y posterior justificación del gasto se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 1.500€ para cubrir los gastos en pago único, en concepto de mudanza o alquiler del primer mes, así como un permiso retribuido de 5 días laborables. - Las trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que tengan esa condición legalmente reconocida, tendrán derecho anualmente a 30 horas de permiso retribuido. El ejercicio de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio. En el caso de exceder las 30 horas, se concederán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, siempre que quede debidamente acreditado. - Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán solicitar excedencia limitada en el tiempo: 6 meses ampliables hasta 18 con reserva de puesto siempre que no haya impedimentos por causas organizativas. - En el caso en que la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a causar baja voluntaria en la empresa como consecuencia de su situación, la empresa le facilitará la realización de un programa de recolocación (outplacement) durante un periodo de hasta 6 meses, para fomentar su empleabilidad y la búsqueda de empleo. - Se flexibilizarán las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género, las cuales, podrán fijar periodos de vacaciones en unas fechas determinadas, si el derecho de protección o el de asistencia social integral lo hace necesario. - A solicitud de la trabajadora se valorará la adopción de medidas individuales alternativas a las descritas con anterioridad, en función de la acreditación de la existencia de causas que las justifiquen.
Objetivo	Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección, garantizando un adecuado apoyo en el ámbito laboral.
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de mujeres víctimas de violencia de género que han solicitado las distintas medidas, concretando la tipología de las mismas.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: Desde la firma del Plan de igualdad. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.
Medida 12.2	Elaboración de una guía que se encuentre a disposición de la plantilla que incluya las medidas de protección destinadas a mujeres víctimas de violencia de género.

Objetivo	Informar a la plantilla sobre las medidas disponibles
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Canales o vías de difusión a la plantilla.
Responsables asignados	Organización y Talento. Administración de RR.HH. Relaciones Laborales e Igualdad Comunicación Diversidad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: 2º semestre de 2026 Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.


Medida 12.3	<p>En la línea de los proyectos ya emprendidos por el Grupo en materia de integración laboral de colectivos desfavorecidos, se incluirán colectivos de mujeres en riesgo de exclusión social o con dificultades de acceso al mercado laboral, especialmente en el caso de mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Asimismo, se continuará con el refuerzo de las medidas de sensibilización interna y externa víctimas de violencia de género y la colaboración con el Instituto de la Mujer y otras instituciones en las distintas campañas o iniciativas de sensibilización que se lleven a cabo.</p>
Objetivo	Impulsar la empleabilidad laboral de las víctimas de violencia de género y la sensibilización en este ámbito a través de la colaboración con organismos y entidades especializadas
Indicadores de cumplimiento de objetivos.	Nº de contrataciones de víctimas de violencia de género a través de los acuerdos o convenios suscritos con entidades especializadas. Nº y descripción de las iniciativas de sensibilización puestas en marcha.
Responsables asignados	Organización y Talento. Comunicación Diversidad
Calendarización: Implantación. Seguimiento y evaluación	Implantación: 2º semestre de 2026. Seguimiento anual. Evaluación intermedia y final durante la vigencia del Plan.

Nota: Los permisos o medidas incluidos en este apartado podrán ser mejorados mediante convenio colectivo, si bien, en ningún caso, podrán acumularse los que tengan la misma naturaleza.

Calendarización de las medidas. Cronograma

N ^a	2026				2027				2028				2029			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1.1.																
1.2.																
1.3.																
1.4.																
1.5.																
1.6.																
1.7.																
1.8.																
1.9.																
2.1.																
2.2.																
2.3.																
3.1.																
3.2.																
3.3.																
3.4.																
3.5.																
3.6.																
3.7.																
4.1.																
4.2.																
4.3.																
4.4.																
4.5.																
4.6.																
5.1.																
5.2.																
5.3.																
5.4.																

5.5																			
5.6																			
6.1.																			
6.2.																			
7.1.																			
7.2.																			
7.3.																			
8.1.																			
8.2.																			
8.3.																			
8.4																			
8.5																			
8.6																			
8.7																			
8.9.																			
8.10.																			
8.11																			
8.12.																			
9.1.																			
9.2.																			
10.1.																			
10.2.																			
10.3.																			
11.1.																			
11.2.																			
11.3.																			
11.4.																			
12.1.																			
12.2.																			


 Inicio de implantación de las medidas.

Priorización de las medidas y asignación de recursos

Con carácter general, las medidas prioritarias se concentran en la puesta en marcha de las acciones positivas descritas en selección, promoción y formación al objeto de equilibrar gradualmente las áreas con mayor infrarrepresentación. Asimismo, con carácter prioritario se focalizarán los esfuerzos en la adecuación del sistema de valoración de puestos en los términos señalados, tras la revisión realizada, y revisión retributiva en relación a trabajos de igual valor en los términos propuestos en el Plan de actuación específico contemplado en el apartado 7. Todo ello sin perjuicio de la implantación gradual del resto de medidas durante la vigencia del Plan.

Para el cumplimiento de los objetivos previstos y al objeto de constatar la medición y evolución de las medidas propuestas, la empresa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios en relación a las distintas áreas o líneas de acción del presente Plan. Las áreas identificadas o departamentos responsables, realizarán una revisión anual sobre la adecuación de los medios asignados y compartirán en su caso sus propuestas con los miembros de la Comisión de seguimiento.

El área de Relaciones Laborales e Igualdad coordinará la implantación de las medidas necesarias con el resto de departamentos o responsables asignados en cada área de actuación.

CUARTA.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Las partes acuerdan establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de las líneas de actuación y medidas contenidas en el presente Plan.

La finalidad perseguida es la de la transparencia en la información facilitada por la empresa a las organizaciones sindicales, al objeto de conocer la evolución del Plan y en su caso, colaborar en su mejora continua.

A estos efectos se constituye una Comisión paritaria de Seguimiento (Comisión de igualdad), que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan y la implantación de las medidas acordadas, de conformidad con los términos previstos.

La Comisión se encargará del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

Como funciones principales de la Comisión de Igualdad se describen las siguientes:

- Promover el principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.
- Reunirse a instancia de cualquiera de las partes y, al menos, semestralmente, con el objeto de analizar y hacer un seguimiento de las líneas de actuación y objetivos incluidos en la cláusula tercera del presente Plan, sin perjuicio de poder celebrar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes siempre que las circunstancias lo requieran.
- Conocer y evaluar mediante los indicadores de seguimiento la eficacia de las medidas.
- Identificar ámbitos de actuación prioritarios.
- Recoger las sugerencias y quejas de los trabajadores y trabajadoras, de los representantes legales de las personas trabajadoras y de la dirección de la empresa a los efectos de su análisis y propuesta de soluciones concretas.
- Realizar informes de seguimiento, con carácter anual, que permitan la evaluación de los objetivos fijados en el presente Plan, proponiendo en su caso las recomendaciones y correcciones que consideren oportunas.

- Realizar un informe balance del plan a su vencimiento.
- Realizar el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad de forma periódica, revisando el contenido y efectos de éstas cuando sea pertinente, y en todo caso cuando concurren las circunstancias a las que hace referencia el apartado 2 del artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión, en la que deberán recogerse los contenidos tratados en las mismas.

Composición de la Comisión de seguimiento:

La Comisión de seguimiento con representación de la parte social y empresarial, se constituye formalmente de acuerdo a la siguiente composición:

Por la empresa:

- Dña. Laura Alonso Torres
- Dña. Tamar Valle Lérica
- D. Mariano Hoya García

Por la representación de las personas trabajadoras:

- CC.OO del Hábitat: Dña. Natalia Galán Armero y D. Luis Marqués Latorre
- UGT Servicios Públicos: D. Rosario García Ramos
- USO: D. Esteban Martín Egea
- CSIF: D. Manuel Carrasco Fernandez

Las partes podrán ser asistidas por asesores, uno por cada organización.

En el caso de los miembros de la Comisión pertenecientes a la representación legal de las personas trabajadoras se concederá crédito horario extraordinario de 2 horas (por cada reunión semestral), para preparar las sesiones programadas, sin perjuicio del tiempo de duración de las reuniones.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con una periodicidad semestral con el fin de evaluar la consecución de los objetivos marcados y el cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Plan, de conformidad con los indicadores, calendarización propuesta y responsables asignados. Se contempla el seguimiento anual, evaluación intermedia y evaluación final.

En caso de que la información a trasladar a la Comisión de seguimiento no se enviara con 10 días de antelación a la celebración de la reunión programada, se propondrá nueva fecha de reunión.

Se convocará a la Comisión negociadora del siguiente Plan de igualdad con una antelación de 9 meses anteriores al fin de vigencia del presente Plan de igualdad.

CLÁUSULA FINAL: REVISIÓN, MODIFICACIÓN y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, pudiendo ser mejoradas con cualesquiera otras disposiciones que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

Podrá ser susceptible de modificación, de conformidad con lo contemplado en el art 9.2 del R.D. 901/2020 durante la vigencia del mismo, y si así se concluyese en la Comisión de Seguimiento.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Solución de conflictos

La Comisión de seguimiento tiene atribuidas las competencias relativas respecto de la resolución de posibles conflictos que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, o evaluación del Plan, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación. Para ello se convocará a la Comisión con la suficiente antelación, quedando reflejado en las correspondientes actas el contenido de los asuntos tratados y propuesta de soluciones a los conflictos que en su caso puedan generarse respecto de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad para su tramitación y resolución.

Respecto de las discrepancias producidas en el seno de la Comisión, siempre y cuando no se alcance al menos una mayoría simple de cada una de las partes (empresa y parte social) en el seno de la propia Comisión, las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente, sujetándose a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Anexo I. RESUMEN DE CONCLUSIONES DE DIAGNÓSTICO

1. Proceso de selección y contratación.

En datos extraídos a fecha de 31 de diciembre de 2024, la presencia de la mujer en la entidad representa el 15,29% (194 mujeres en total sobre una población total de 1269 personas) en un sector de actividad claramente infrarrepresentado.

El total de nuevas altas femeninas durante 2024, representa un 20,83% del total, situándose por encima a su nivel de presencia en la organización (15,29%).

A pesar de la infrarrepresentación de la mujer a nivel global en la empresa, las incorporaciones femeninas contabilizadas en el periodo de referencia muestran una tendencia positiva hacia el gradual equilibrio. En 2024 representan el 20,83%. En 2022 (16,56%) y en 2023 (17,25%).

No obstante, el nº de incorporaciones totales viene fuertemente condicionado como consecuencia de procesos de subrogación que han recaído fundamentalmente en los últimos años en el colectivo masculino en las posiciones de operador.

Valoración: Tras el análisis de los procesos de selección no se detectan criterios discriminatorios en su planteamiento, ya que el procedimiento interno obedece a criterios neutros de valoración. La selección de personal se lleva a cabo a través de procesos formalizados que garantizan el respeto de los principios de igualdad y no discriminación. Prioridad de la promoción interna sobre la selección externa para la cobertura de vacantes. Compromisos específicos de diversidad e igualdad incorporados al proceso. El sector de actividad en relación a determinados puestos o áreas vinculados a la realización de trabajo directo, está caracterizado tradicionalmente por un claro predominio del colectivo masculino, así como la escasez de candidatas mujeres en el mercado para la cobertura de determinadas posiciones de personal de no estructura. En este sentido, especialmente las posiciones de operaciones, registran dificultades relevantes para encontrar en el mercado perfiles femeninos con las condiciones requeridas.

2. Clasificación profesional.

Al margen de la clasificación profesional contemplada en los diferentes convenios colectivos que resultan de aplicación, las empresas del grupo se adaptan al modelo de gestión de personas de ACCIONA que se fundamenta en la definición de roles como unidades organizativas básicas en las que se agrupan puestos de trabajo que comparten una misión, responsabilidades, conocimientos y competencias.

La población más relevante para ambos colectivos se ubica en Operador/a ejecución operaciones, que concentra el mayor volumen de plantilla. Las mujeres no aparecen representadas en los niveles de mayor responsabilidad (Dirección) y únicamente se contabiliza a una mujer Gerente. En soporte administrativo se concentra el 10,31% del total de mujeres en plantilla.

3. Formación.

Las mujeres representan el 18% del total de asistentes a la formación impartida (por encima a su nivel de presencia en la organización). En número de horas, las mujeres representan el 32,98% del total. Por tipologías formativas, el número de asistentes se concentra fundamentalmente en funcional, en esta última tipología para ambos colectivos, resulta proporcional a su presencia en la organización.

Valoración: Desde la perspectiva de género, no se detecta la existencia de posibles criterios discriminatorios, garantizando que las necesidades de formación lleguen a ambos colectivos por igual. Se combinan modalidades formativas de carácter obligatorio y voluntario. Plan de Formación anual. Registro de acciones impartidas por tipología y asistentes, con desglose de género.

4. Promoción profesional.

Las promociones femeninas realizadas durante el último ejercicio cerrado (2024) representan el 10,53% del total de promociones, focalizadas en Operador ejecución operaciones I, situándose

por debajo de su presencia en la organización (15,29%). El ratio de promociones femeninas resulta superior en las promociones realizadas por procedimiento corporativo a diferencia de las automáticas.

Valoración: El ratio de promociones efectivas en el último año, resulta reducido aunque en el caso de las promociones que siguen un procedimiento corporativo, las mujeres proporcionalmente superan el ratio masculino teniendo en cuenta su limitada presencia en la organización. Tras el análisis de los procesos de promoción, no se detectan referencias al sexo ni cuestiones que incidan directamente sobre el colectivo femenino. Los criterios empleados siguen parámetros formalizados, sin implicaciones por razón de sexo..

5. Condiciones de trabajo y Salud laboral

Incidencia de la tasa de temporalidad femenina: Temporalidad femenina representa el 18% del total temporales (22 mujeres). Proporcionalmente la temporalidad femenina resulta superior a la masculina en % relativo: (11,34% de mujeres temporales sobre el total de mujeres vs 8,9% de hombres temporales sobre el total de hombres).

Incidencia de la tasa de parcialidad femenina: La tasa de parcialidad a nivel global no resulta especialmente significativa: El 12,92% de la plantilla cuenta con un contrato parcial (164 personas en total a tiempo parcial). No obstante, proporcionalmente, la incidencia de la misma, resulta superior para las mujeres (25,6% de mujeres parciales sobre el total de parciales). (42 mujeres en total).

Sistemas de trabajo: el 52% de la plantilla se distribuye de manera ordinaria en jornadas semanales de lunes a viernes y el 24% se distribuye en calendarios semanales de lunes a domingo. En cómputo global el 18% del total de mujeres realiza menos de 20 horas semanales, mientras que en el caso de los hombres únicamente representan el 11% del total de hombres.

Antigüedad coincidente para ambos colectivos en los tramos inferiores: El 68% del total de mujeres se concentran en el tramo de 0 a 5 años. En tramos superiores de antigüedad la presencia masculina resulta sensiblemente mayor que la femenina. El 9% de los hombres se sitúa en los tramos mas elevados, superiores a 30 años de antigüedad vs 2% del total de las mujeres.

Salud laboral: Proporcionalmente el ratio de bajas por contingencias comunes y profesionales resulta inferior a las mujeres focalizadas fundamentalmente en enfermedad común. Se contabiliza un caso de riesgo durante el embarazo y lactancia en 2024.

Valoración: La incidencia de la temporalidad y parcialidad, así como el régimen de turnos o sistemas de trabajo aplicables en la empresa no cuentan con una incidencia significativa desde la perspectiva de género aunque proporcionalmente la temporalidad y parcialidad resultan superiores en las mujeres. Se lleva a cabo un reporte y monitorización detallada de las bajas por contingencias profesionales y comunes desagregadas por sexo.

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

El impacto de las medidas de conciliación disfrutadas en el último año en la entidad, no resulta especialmente significativo. A nivel proporcional, las mujeres ejercen el 13,04% de las medidas contabilizadas en 2024.. En términos de medir la evolución, se produce un aumento significativo de medidas disfrutadas por hombres, especialmente en cuanto al número de paternidades y permiso de lactancia

Valoración: Las medidas de conciliación y flexibilidad están disponibles para toda la plantilla, si bien, el impacto de la mismas resulta reducido en el colectivo masculino. No obstante durante el último año, se incrementa el número de medidas ejercidas por hombres, respecto de años anteriores, lo que marca una tendencia positiva en materia de corresponsabilidad.

7.Infrarrepresentación femenina.

Al margen del personal de operaciones (13,90% de mujeres sobre el total de Operadores/as), las mujeres se concentran en el colectivo de técnicos y soporte administrativo.. Las posiciones de Dirección y Gerencia únicamente están representadas por hombres.

Valoración: La infrarrepresentación incide fundamentalmente en las posiciones de liderazgo y operativas.

8. Sistema de valoración de puestos. Retribuciones y Auditoría retributiva.

Características del sistema de valoración de puestos y herramienta de registro retributivo:

- Sistema de clasificación profesional y valoración de puestos bajo criterios objetivos: modelo de roles corporativo implantado a través de consultores externos. El diseño de este Sistema interno de Clasificación de ACCIONA ha tratado de tener en cuenta las mejores prácticas del mercado, y en concreto las metodologías de Puntos HAY, IPE de Mercer y GGS de Willis Towers Watson.
- El método desarrollado es un sistema de factores y puntos para la valoración de los puestos y está adaptado a los parámetros cuantitativos y terminología de negocio propias de las diferentes líneas de negocio de ACCIONA.
- Definición de roles como unidades organizativas básicas en las que se agrupan puestos de trabajo que comparten una misión, responsabilidades, conocimientos y competencias.
- Sistema objetivo de valoración de puestos asociado a la ponderación o valoración numérica de los distintos factores que no representa ningún impacto o sesgo desde la perspectiva de género.
- Política retributiva articulada en torno a los criterios de objetividad, competitividad externa y equidad interna.
- Implantación de herramienta corporativa para automatizar la información retributiva, diseñada de conformidad con los criterios establecidos en la normativa vigente.
- La Herramienta de Clasificación de ACCIONA ofrece una valoración ponderada de los factores que da como resultado una puntuación numérica, lo que permite la aplicación de un sistema analítico de valoración de puestos de acuerdo a criterios de adecuación, objetividad y transparencia.
- La revisión del sistema de valoración de puestos y de registro retributivo han sido sometidas a valoración externa al objeto de comprobar su adecuación a lo dispuesto por el RD 902/2020 de 13 de octubre.

En aras de establecer un plan de actuación para la corrección en su caso de las desigualdades retributivas, una vez realizada la Auditoría Retributiva de ACCIONA SERVICIOS URBANOS, se han extraído los siguientes resultados y conclusiones:

- La diferencia global de retribución total entre hombres y mujeres refleja un 15,8% en media equiparada.
- La aplicación de diferentes convenios colectivos incorpora complementos de distinta naturaleza existiendo una diferencia clara entre los convenios de Limpieza viaria y RSU.
- Las posiciones de mayor responsabilidad están ocupadas en su práctica totalidad por hombres, a excepción de 1 mujer Gerente que pueden justificar las diferencias globales reflejadas.
- La mayor concentración de la plantilla se produce en el Nivel 0 (L0-Operarios y Soportes de menor responsabilidad), donde la diferencia global a favor del hombre representa un 20,9% y donde los complementos salariales, derivados de los diferentes convenios colectivos que resultan de aplicación marcan una diferencia en el devengo, en una posición claramente infrarrepresentada.
- Los conceptos que a nivel general, pueden representar mayores importes en las diferencias son: Antigüedad, Indemnizaciones por desvinculación, Plus penosidad, pluses variables como guardias, festivos, horas extras etc.. que resultan superiores en el colectivo masculino.
- La mayor concentración proporcional de mujeres en puestos de estructura y el mayor predominio de presencia masculina en posiciones de operaciones, explica la

diferenciación entre la tipología de complementos devengados entre el colectivo de mujeres y hombres en determinadas posiciones.

- Las mayores diferencias a favor de los hombres en los complementos salariales están explicadas por la generación de complementos contemplados en los convenios colectivos de aplicación, en relación al personal de operaciones, donde la presencia femenina resulta mas reducida.
- En cuanto a las percepciones extrasalariales cabe destacar que se incluyen las indemnizaciones puntuales por desvinculación (siendo mas numerosas en el colectivo masculino), lo que puede generar distorsiones puntuales.

No obstante lo anterior, debido a la infrarrepresentación femenina reflejada en las posiciones que concentran al mayor número de plantilla de la entidad y la segregación ocupacional mencionada, actualmente la muestra de efectivos comparables en determinadas posiciones respecto de trabajos de igual valor, resulta muy reducida, por lo que de cara al futuro cuando la representación de ambos colectivos resulte más equilibrada se podrá realizar un análisis mucho más completo y específico de la situación retributiva de hombres y mujeres en la entidad.

Los resultados del análisis realizado respecto la información de registro retributivo facilitada a fecha de cierre de 2024, muestran que las principales diferencias detectadas se justifican principalmente por la concurrencia de la multiplicidad de convenios colectivos que introducen condiciones retributivas diferenciadas y la segregación ocupacional de hombres y mujeres en las distintas actividades.

A su vez, la menor presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad, en función de que su incorporación ha sido más reciente explican la situación analizada. No obstante,, no se han detectado en retribución total, diferencias superiores al 25% en el promedio equiparado en ningún nivel de rol, así como en las posiciones que aglutinan a un mayor volumen de plantilla a efectos de comparativa.

Sin perjuicio de lo anterior, se pone de manifiesto la necesidad de realizar un seguimiento detallado de los resultados extraídos, referidos a la agrupación de “puesto tipo” o valor equivalente ,y su adecuado encuadre, especialmente en las posiciones inferiores (niveles 0 y 1), enmarcadas en el convenio colectivo y categoría que resulte de aplicación, así como la adopción de medidas correctoras en su caso.

A este respecto, la Compañía cuenta con un Plan de actuación específico contemplado en el apartado 7 para la corrección de posibles desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y persona o personas responsables de dicha implantación y seguimiento.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En el último año se contabiliza un caso tramitado por posible conducta de acoso sexual /por razón de sexo. Existe protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo y está habilitado canal de denuncias específico, que se difunde a toda la plantilla, realizando las acciones informativas y formativas oportunas.

10. Comunicación y sensibilización

Valoración: En esta área se destaca el impulso a nivel corporativo de la difusión interna y externa de mensajes e imágenes que intenten romper con el estereotipo, la participación activa en iniciativas y foros especializados de sensibilización, el posicionamiento en inclusión social y contratación socialmente responsable y la extensión del compromiso con la igualdad a colaboradores externos.

Anexo II.- PLAN DE ACTUACIÓN. CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Objetivos:

- Definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir posibles obstáculos existentes en aras de garantizar la igualdad retributiva en la empresa en relación a puestos de igual valor.
- Analizar la información salarial reportada mediante la revisión de las medias y medianas efectivas y equiparadas por conceptos salariales.
- Identificar los factores que pueden causar diferencias para diseñar acciones correctoras específicas.

Medidas:

- Revisar mediante grupo de trabajo constituido al efecto, el sistema de valoración de puestos en aquellas posiciones en las que se han detectado las áreas de mejora y las diferencias retributivas sustanciales reflejadas en la auditoría retributiva, a los efectos de poder analizar si son estructurales o no y proponer medidas correctoras, en caso que no exista explicación, para posteriormente realizar su seguimiento en el seno de la Comisión de igualdad.
- Revisar la nomenclatura de las categorías de los convenios, así como de la clasificación profesional a los efectos de evitar a futuro posibles duplicidades o errores respecto de algún colectivo concreto. En casos puntuales que se detecten duplicidades o incoherencias, se corregirán.
- Realizar en su caso las modificaciones correspondientes en la herramienta, al objeto de mejorar la agilidad y calidad en la extracción de la información, garantizando a su vez la completa inclusión de todos los conceptos y factores relevantes a tomar en consideración, si fuera necesario.
- Focalizar el análisis y seguimiento respecto del devengo de algunos conceptos retributivos (salario base, complementos salariales y extrasalariales), que puede derivar en mayores diferencias, poniendo especialmente el foco en las posiciones indicadas en las conclusiones del análisis y asegurando un mejor encuadramiento de los niveles inferiores.
- Seguimiento de la evolución del resultado de los registros retributivos de cada ejercicio cerrado y análisis y presentación de las justificaciones y medidas correctoras en su caso.

Sistema de seguimiento e implementación:

Durante la vigencia del Plan, a través de las sesiones periódicas de seguimiento y evaluación de la Comisión de igualdad, se trasladará la información actualizada y evolución sobre la situación retributiva de la entidad, al objeto de su análisis conjunto, reportándose a su vez posibles cambios o mejoras en la calidad de la información que pudieran efectuarse.

Al objeto de garantizar la adecuada implementación de las medidas, se contará con el apoyo del departamento de Compensación y Beneficios.

Persona o personas de la empresa responsables de dicha implantación:

- Compensación y Beneficios
- Organización y Talento
- Administración de RR.HH.
- Relaciones Laborales e Igualdad
- Asesoría externa en su caso.
- Miembros de la Comisión de igualdad

Vigencia y periodicidad:

La auditoría retributiva vincula inicialmente su vigencia a la del Plan de igualdad formalizado, sin perjuicio de las modificaciones o ajustes que puedan realizarse al objeto de mejorar la calidad de la información, así como las que puedan realizarse como consecuencia de la aprobación de nuevas disposiciones normativas y las posibles adaptaciones que se puedan realizar tras el proceso de revisión.

En todo caso, los posibles cambios que puedan producirse durante la vigencia del Plan, serán tratados y analizados en el seno de la Comisión de igualdad, adoptando en su caso las medidas correctoras oportunas.


Firmas:

Por la empresa:


Por la representación de las personas trabajadoras:


II PLAN DE IGUALDAD DE ACCIONA SERVICIOS URBANOS, S.L




 igualdad@servicios.uso.es

 www.fs-uso.es

 Federación de Servicios USO

 @USO_Servicios

 uso_servicios

 FEDERACION DE SERVICIOS

SERVICIOS

UNIÓN SINDICAL OBRERA