

I PLAN DE IGUALDAD ACCIONA ESCO S.L.

Índice

PRESENTACIÓN y COMPROMISO

ANTECEDENTES

PARTES QUE LO CONCIERTAN. COMISION NEGOCIADORA

CLÁUSULAS

PRIMERA.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

SEGUNDA.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

TERCERA.- ÁREAS/LÍNEAS DE ACTUACIÓN

I. Selección y contratación

II. Promoción profesional

III. Retribuciones, auditoría y clasificación profesional

IV. Formación

V. Ejercicio corresponsable de los derechos

VI. Comunicación y lenguaje

VII. Prevención y actuación frente al acoso sexual/por razón de sexo

VIII. Condiciones de trabajo y salud laboral

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

X. Infrarrepresentación

CUARTA.- SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN.COMISIÓN DE IGUALDAD

CLÁUSULA FINAL

Anexo I. RESUMEN DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Anexo II. RESUMEN DE RESULTADOS DE AUDITORÍA RETIBUTIVA. REVISIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS

PRESENTACIÓN y COMPROMISO

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 entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. 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.

En la Compañía, la diversidad y la igualdad son los ejes de crecimiento y progreso social que estructuran su filosofía corporativa, apostando por la creación de principios y valores éticos para la promoción de la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la gestión de las personas.

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 diversos y libres de cualquier discriminación.

En el plano de las relaciones laborales y la gestión de los recursos humanos, a través del Código de Conducta, que resulta de aplicación, se establecen los valores de integridad, transparencia, seguridad e igualdad efectiva de oportunidades, que deben guiar el comportamiento empresarial, con exigencia al estricto cumplimiento de la legalidad vigente.

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 garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y normativa de desarrollo (RD 901/2020 y RD 902/2020 de 13 de octubre).

ACCIONA ESCO desarrolla proyectos para optimizar y reducir el consumo de sus clientes, tanto públicos como privados a nivel global. Y, para ello, se lleva a cabo la gestión integral del uso de la energía, que abarca tanto la demanda como la oferta, con un modelo de gestión basado en dos rasgos diferenciales: la sostenibilidad y la digitalización.

Diseña e invierte en soluciones tanto para reducir el consumo energético y optimizar las condiciones de operación de las instalaciones, como de generación (autoconsumo), valorizando los activos de nuestros clientes, garantizando el ahorro energético y maximizando la autoproducción de nuestros clientes.

El modelo de negocio de ACCIONA ESCO se adapta a las necesidades del cliente, gestionando cualquier tipo de energía. Se ofrece la posibilidad de asumir una parte o la totalidad de la inversión necesaria para desarrollar el proyecto energético y utilizar los ahorros conseguidos para amortizar estas inversiones.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

ACCIONA ESCO S.L.

ACTIVIDAD/ CONVENIOS COLECTIVOS DE APLICACIÓN

Metal. Convenios colectivos provinciales: Madrid, Barcelona, Zaragoza, Valencia , Granada

DIMENSIÓN

73 personas trabajadoras (31/12/2021)

CULTURA ORGANIZATIVA

Aplicación de las políticas y procesos de gestión de recursos humanos D. ENERGIA

AMBITO GEOGRÁFICO DE LOS CENTROS DE TRABAJO

Supra-autonómico. Alcance nacional

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

No existe Representación Legal de los trabajadores/as en ninguno de los centros.

Negociación a través de Comisión sindical en función de interlocutores designados por las organizaciones sindicales más representativas

DATOS IDENTIFICATIVOS

- **Denominación Social:** ACCIONA ESCO S.L.
- **CIF:** B86821600
- **Titularidad:** Privada
- **CNAE:** 7490

ANTECEDENTES

I.- A fecha de 18 de octubre de 2022, se acuerda el inicio formal del proceso negociación del I Plan de igualdad independiente de la entidad. Con anterioridad, ACCIONA ESCO estaba encuadrada en la línea de negocio de SERVICE, resultando de aplicación los compromisos y políticas implantadas en materia de igualdad contempladas en Planes de igualdad previos negociados en esta línea de actividad.

II.- Ante la ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la entidad, se formalizó la convocatoria a las organizaciones sindicales más representativas del sector, de conformidad con el procedimiento contemplado en el art 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, para la designación de los interlocutores sociales que intervendrán como miembros de la Comisión negociadora paritaria del Plan de igualdad.

III.- Durante los meses de mayo y junio se recibe respuesta formalizada de CC.OO y UGT, designando los interlocutores en representación de cada organización sindical al objeto de conformar la composición de la Comisión negociadora.

IV.-La Comisión negociadora del Plan de igualdad de la entidad se formaliza, mediante el correspondiente de acta de constitución, a fecha de 18 de octubre de 2022, compuesta por la representación institucional de la empresa y por la representación de las organizaciones sindicales citadas, reconociéndose ambas partes legitimación y capacidad recíproca para negociar, de conformidad con lo contemplado en la normativa vigente.

V.-Una vez formalizada la Comisión negociadora (Comisión sindical), se han desarrollado los trabajos relativos a la negociación y elaboración del diagnóstico de situación, de conformidad con lo dispuesto en las recientes disposiciones normativas (RD 901/2020 y RD 902/2020 de 13 de octubre), a través de las diferentes propuestas y contrapropuestas que han permitido conocer la realidad actual y evolución de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las personas trabajadoras, estableciendo los mecanismos necesarios que llevan a formular las líneas de acción y medidas que se integran en el presente Plan, para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades en la entidad. **(Anexo I. Informe de conclusiones de diagnóstico de situación en igualdad). (Anexo II. Resumen de resultados de auditoría retributiva y revisión del sistema de valoración de puestos)**

VI.-En el ámbito de ACCIONA ESCO, se proyectará este Plan y las actuaciones propuestas en el mismo, con adaptación a las circunstancias y peculiaridades del sector de actividad, de la empresa y en su caso, cuando se requieran acciones especiales, al ámbito del centro de trabajo.

El Plan de igualdad, se suscribe en el marco de un modelo innovador de política social, que representa un papel fundamental en la continuidad del crecimiento sostenible de la Compañía.

PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE PLAN. COMISION NEGOCIADORA

La Comisión negociadora se ha conformado con la representación de los sindicatos más representativos en el sector de actividad, a los efectos de dotar al proceso de las máximas garantías, que aseguren la representación de todas las personas trabajadoras adscritas al ámbito de aplicación del Plan.

Por la parte empresarial, el proceso ha sido tutelado por las personas designadas por la Dirección de Organización, Talento y Salud de la División de Energía, dando lugar a la composición, de naturaleza paritaria, de la Comisión negociadora.

A continuación, se contempla la relación de miembros de la Comisión negociadora, sin perjuicio de la participación de asesores durante el proceso:

De una parte, la representación empresarial (Organización, Talento y Salud):

- D^a Carlota Fernandez Barrionuevo
- D^a Maite Vigor Magallón

De otra parte:

En representación de UGT- FICA (Federación de Industria, Construcción y Agro):

- D. Elena Martinez Vidal

En representación de CC.OO (Federación de Industria):

- D^a Rebeca Glaría Maquírrain

CLÁUSULA PRIMERA-ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal: El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todas las personas trabajadoras, adscritas a cualesquiera de los centros de trabajo que la entidad, tenga o pueda tener en un futuro en España y estén vinculadas al ámbito de legitimación de las federaciones sindicales firmantes. Se incluye al personal con contrato de puesta a disposición (ETT).

Ámbito temporal y vigencia: El presente Plan entrará en vigor desde el momento de su firma, el 10 de enero de 2023 y se prolongará hasta el 10 de enero de 2027, con una duración máxima de 4 años. 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.

Con carácter inicial, se comenzarán las negociaciones del siguiente Plan de igualdad con una antelación de 6 meses antes del vencimiento del actual Plan.

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

CLÁUSULA SEGUNDA.-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, formación, desarrollo profesional, retribución y condiciones laborales en todos los niveles y áreas, especialmente en materia de retribución.
- Garantizar la aplicación de políticas orientadas a lograr una distribución más equilibrada de género 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, especialmente en los puestos de responsabilidad.
- 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, que también garantice óptimos niveles de productividad y eficiencia.
- Garantizar la igualdad en la retribución para trabajos de igual valor.
- 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.
- 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.

CLÁUSULA TERCERA-ÁREAS/LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Tras la información extraída del diagnóstico de situación previo, se establecen las siguientes líneas de actuación, que deben estar presididas por los criterios de homogeneidad y coherencia.

La implantación de las acciones que a continuación se detallan por cada proceso, deberán ajustarse a las circunstancias y particularidades de cada ámbito.

Este Plan de igualdad tiene la vocación de configurarse como una herramienta de trabajo eficaz para la gestión de la igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito de aplicación, por lo que se establecen indicadores de seguimiento y evaluación en el cumplimiento de objetivos por cada área o línea de actuación:

- I. Selección y contratación**
- II. Promoción profesional**

- III. **Retribuciones, auditoría salarial y clasificación profesional**
- IV. **Formación**
- V. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
- VI. **Comunicación y lenguaje**
- VII. **Prevención y actuación acoso sexual/por razón de sexo**
- VIII. **Condiciones de trabajo y salud laboral**
- IX. **Medidas de protección destinadas a víctimas de violencia de género y/o víctimas de violencia sexual**
- X. **Infrarrepresentación**

El seguimiento periódico de los indicadores se reportará en las diferentes sesiones de la Comisión de igualdad durante la vigencia del Plan.

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 el área de selección, promoción y formación, al objeto de equilibrar gradualmente las áreas con mayor infrarrepresentación (2023 y 2024). Asimismo, con carácter prioritario se focalizarán los esfuerzos en las medidas correctoras específicas propuestas respecto de los resultados de la auditoría retributiva y revisión del sistema de valoración de puestos. Todo ello sin perjuicio de la implantación gradual del resto de medidas vinculadas a la vigencia del Plan.

Para el cumplimiento de los objetivos previstos y al objeto de constatar la medición y evolución de las medidas propuestas, se concretará, en detalle respecto de la asignación de medios materiales en relación a las distintas áreas o líneas de acción, en función de la necesidad o no de contar con asesoramiento externo especializado orientado a la consecución de los objetivos del Plan. En este sentido, la asignación de medios se focalizará principalmente en las medidas de formación y sensibilización programadas, así como en relación a las medidas contempladas en el apartado de retribución.

Por último, como departamento responsable de la implantación de las medidas y cumplimiento de objetivos se designa en todas las líneas de actuación a nivel general a la Dirección de Organización, Talento y Salud, sin perjuicio de la colaboración de los diferentes departamentos en áreas específicas, Sostenibilidad, Comunicación, Cumplimiento, “Medio Ambiente, Prevención, Social y Calidad”, etc..).

A continuación, se detalla el **Plan de acción** que contempla los objetivos concretos, medidas, indicadores de seguimiento y evaluación y departamentos responsables por cada área o línea de actuación descrita.

PLAN DE ACCIÓN. I PLAN DE IGUALDAD ACCIONA ESCO 2023-2027.

I. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS:

- Continuar con la implantación de medidas que aumenten gradualmente la presencia de mujeres en la empresa, especialmente en un sector de claro predominio masculino, mediante la inclusión de prácticas que permitan el acceso y la contratación de un mayor número de mujeres en las áreas (operaciones) o niveles menos representados (puestos de responsabilidad).
- Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación en todas sus fases no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar y mantener el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación en todos los documentos que integran el proceso de selección y contratación. Revisión periódica del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo publicadas, al objeto de evitar sesgos o estereotipos de género. (Durante 2023-2024). ▪ Ampliar los métodos de selección y contratación para contar con una red más extensa que permita identificar a más mujeres candidatas para puestos de trabajo/áreas donde estén infrarrepresentadas y exista una escasa demanda femenina en fase de selección (Operaciones), mediante acuerdos o convenios con Centros de Formación Profesional o Escuelas Técnicas. Ejemplos: Incidir en la Universidad o Centro de FP para que presenten candidatas para Becas o Grados FP, establecer un cupo de plazas de prácticas para mujeres, en la medida de lo posible. (Durante la vigencia del Plan). ▪ Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades, lenguaje y sesgos de género a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación, a través de la realización de las acciones oportunas. (2023-2024) 	<p>Reuniones Comisión de igualdad cada año de vigencia del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla por sexo, tipo de jornada, tipo de contrato y rol (anual a cierre de ejercicio). ▪ Listado con nº y % de altas desglosado por sexo y rol, tipo de contrato y tipo de jornada (anual a cierre de ejercicio). ▪ Del listado de incorporaciones, realizar un muestreo de 5 ofertas cada año durante la vigencia del plan. ▪ Información anual sobre nº de incorporaciones vs candidaturas desglosadas por sexo. 	<p>Revisión y seguimiento anual</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2025)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan Informe final-)</p>	<p>Organización, Talento y Salud, Mandos, Sostenibilidad Comunicación.</p> <p>Comisión de igualdad</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar y formar en materia de igualdad de trato y oportunidades, lenguaje y sesgos de género a las nuevas incorporaciones. (A partir de 2023, durante los primeros meses tras la incorporación) ▪ Informar a las empresas colaboradoras y auxiliares de los objetivos del plan de igualdad al objeto de mantener y extender el compromiso con la aplicación de criterios no discriminatorios en los procesos de selección a empresas colaboradoras, subcontratistas, proveedores y terceros en general, con el objetivo de asegurar la inexistencia de cualquier requisito que condicione la contratación de la persona de un determinado sexo. (Durante la vigencia del Plan). ▪ En lo referente al proceso de desvinculación voluntaria, en el modelo de entrevista de salida se concretarán los motivos aducidos por el trabajador o trabajadora para descartar posibles situaciones de discriminación. (Inicio 2023) ▪ Garantizar que las pautas de actuación y la aplicación de las políticas de género establecidas desde la Dirección de Organización, Talento y Salud en materia de selección y contratación, se extiendan a todas las áreas y centros de la empresa, con el objetivo de asegurar una aplicación homogénea de los criterios de selección. (Durante la vigencia del Plan). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contenido de los cursos realizados en materia de igualdad, fecha de realización, N° personas asistentes y horas formativas. (A partir del primer año desde la firma del plan). ▪ N° de empresas colaboradoras a las que se le ha trasladado los objetivos del plan de igualdad (anual a cierre de ejercicio). ▪ Información sobre acuerdos o convenios con Centros de Formación para ampliar la red de selección de mujeres en áreas infrarrepresentadas (N° de candidaturas que han llegado por estos medios, n° de incorporaciones procedentes de estos acuerdos) (anual a cierre de ejercicio). ▪ Información sobre posibles incidencias relacionadas con medidas de igualdad en las desvinculaciones voluntarias. (Informe del resumen de resultados) (anual a cierre de ejercicio) 		
---	--	--	--

II. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS:

- Puesta en marcha de 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 responsabilidad.
- Verificar y mantener el compromiso con la igualdad y la no discriminación en la totalidad de los procesos de promoción, a los efectos de garantizar la aplicación de criterios objetivos basados en la capacidad profesional y preparación técnica, a través de los procesos de gestión del talento existentes.

MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar, a través de la adecuada publicidad, que toda la plantilla sea conocedora de los procesos de promoción en curso, especialmente las personas que se encuentren ejerciendo derechos de conciliación. (Durante la vigencia del Plan). ▪ Se impartirá formación específica a la plantilla para difundir las funcionalidades de la herramienta de Workday implantada, al objeto de conocer y optimizar las opciones de movilidad interna disponibles. (Durante la vigencia del Plan). ▪ Se promoverá que los perfiles de formación y CV de los trabajadores y trabajadoras se encuentren actualizados y sean visibles, a disposición de la empresa para facilitar en su caso la cobertura de vacantes mediante promoción interna. (Anual, durante la vigencia del Plan). ▪ Garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que éstos se basen en la idoneidad y capacidad de las candidatas y los candidatos en un marco de igualdad de oportunidades (2023-2024) ▪ Priorizar la cobertura de vacantes a través de la promoción interna siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de promoción, a través de la realización de las acciones oportunas. (Último trimestre de 2023). 	<p>Reuniones cada año de vigencia del Plan.</p> <p>Comisión de igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe anual con nº y % de promociones realizadas desglosado por género, tipo de jornada y rol, (anual a cierre de ejercicio) ▪ Número y porcentaje de mujeres y hombres que han solicitado movilidad interna. (anual a cierre de ejercicio) ▪ Número de personas que han recibido formación sobre las funcionalidades de workday (A partir de 2023). ▪ Número de personas que intervienen en los procesos de promoción, que han recibido formación en materia de igualdad, lenguaje y sesgos de género, fechas de realización y contenido del curso. (Formación durante el primer año de vigencia del Plan) 	<p>Revisión y seguimiento anual</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2025)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan - Informe final-)</p>	<p>Organización, Talento y Salud, Mandos</p> <p>Comisión de igualdad</p>
III. RETRIBUCIONES. AUDITORÍA SALARIAL. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			

OBJETIVOS:

- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración y clasificación profesional por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales ni de clasificación profesional por razón de sexo.
- Garantizar que el modelo organizativo de la empresa permita la adecuada valoración de los puestos de igual valor desde una perspectiva de género.
- Velar por que en toda promoción o mejora retributiva se respetará el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualquier medida de conciliación.
- Evitar, corregir y prevenir posibles obstáculos existentes en aras de garantizar la igualdad retributiva en la empresa. Para ello se definirán las necesidades para alcanzar esa igualdad.
- Identificar los factores que pueden causar diferencias y diseñar acciones correctoras específicas para garantizar la igualdad retributiva en los trabajos de igual valor.

MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<p>Durante la vigencia del Plan, poner en marcha un Plan de actuación, en función de los resultados de la auditoría, con el fin de que se puedan corregir las posibles diferencias respecto de trabajos de igual valor, desde una perspectiva de género, de conformidad con lo contemplado en la normativa vigente:</p> <ul style="list-style-type: none">- En función de los resultados obtenidos, en el seno de la Comisión de igualdad, se analizará con mayor alcance si las diferencias retributivas sustanciales reflejadas en la auditoría retributiva son estructurales o puntuales y en su caso se propondrán las medidas correctoras oportunas. Se iniciará el análisis por las diferencias detectadas en salario fijo de los niveles 0, 2,3,4,5 (2023 y durante la vigencia del Plan).- Revisar la nomenclatura de las categorías/colectivos de la herramienta retributiva a los efectos de evitar posibles errores en el lenguaje o inadecuaciones. En casos puntuales que se detecten incoherencias se corregirán a la brevedad posible.	<p>Reuniones Comisión de igualdad cada año de vigencia del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Analizar anualmente la información salarial reportada en la herramienta de registro mediante la revisión de las medias y medianas efectivas y equiparadas por conceptos salariales para seguir su evolución y proponer las medidas correctoras en su caso.▪ Información anual sobre los posibles desajustes detectados y medidas correctoras.	<p>Revisión y seguimiento anual</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2025)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan - Informe final-)</p>	<p>Organización, Talento y Salud. Compensación y beneficios</p>

<p>(Durante 2023).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Llevar a cabo seguimiento de los distintos colectivos y conceptos donde se han detectado las diferencias más relevantes comenzando por los niveles superiores que pueden concentrar las mayores diferencias y donde la incorporación de la mujer es más reciente, al objeto de poder equilibrar gradualmente las posibles diferencias, cuando su presencia sea mayor. (Seguimiento anual durante la vigencia del plan). - Focalizar el análisis y seguimiento respecto de los colectivos englobados en los niveles superiores (Dirección y Gerencia), para poder diferenciar con mayor detalle las posiciones encuadradas en las citadas categorías que puede derivar en mayores diferencias, asegurando la no existencia de posibles sesgos, desde una perspectiva de género, al encontrarnos niveles totalmente feminizados (nivel D) y masculinizados (nivel 8, nivel 7 y nivel 6). (Durante 2023 y a lo largo de la vigencia del Plan) - La información del registro retributivo se proporcionará de conformidad con la normativa aplicable y con la agrupación de conceptos que la misma recoge, sin perjuicio de que, en supuestos concretos, excepcionales, y justificados, se requiera de un análisis más específico, en virtud de la aplicación del principio de transparencia retributiva. Realizar en su caso las modificaciones correspondientes en la herramienta de registro, al objeto de mejorar la agilidad y calidad en la extracción de la información. (Durante la vigencia del Plan). - Analizar en el seno de la Comisión de seguimiento paritaria, las propuestas sobre la adecuación del sistema de valoración de puestos y los planes de acción concretos, destinados a corregir las diferencias retributivas sustanciales que se puedan detectar. 			
---	--	--	--

(Durante la vigencia del Plan).			
IV. FORMACIÓN			
OBJETIVOS:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procurar que la formación se configure como una herramienta eficaz que contribuya a la consecución de los objetivos previstos en el presente Plan, principalmente el incremento de la presencia de la mujer en los puestos donde está infrarrepresentada. ▪ Garantizar que la detección de las necesidades de formación se lleve a cabo sobre el total de la plantilla, desde un enfoque de igualdad de oportunidades. 			
MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Implementar la formación en igualdad a la totalidad de la plantilla de forma gradual, especialmente en la realización de acciones formativas dirigidas a directivos/as y mandos que gestionen equipos en la empresa, así como a responsables que intervengan de forma directa o indirecta en la gestión de personal, realizando un seguimiento periódico del número de personas formadas. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Garantizar con carácter general que las acciones formativas obligatorias se puedan desarrollar dentro del horario de trabajo y sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales. (Durante la vigencia del Plan) 	<p>Reuniones Comisión de igualdad cada año de vigencia del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de horas formativas impartidas a mujeres y hombres, desglosadas por rol y tipología formativa. (anual a cierre de ejercicio) ▪ Número y porcentaje de mujeres y hombres que han recibido anualmente acciones de formación sobre igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación, desglosadas por rol. (anual a cierre de ejercicio) ▪ Nº y tipo de acciones formativas especialmente dirigidas a mujeres, sobre liderazgo (PDMAP, mentoring, etc..) y nº de mujeres destinatarias de formación técnica. (anual a cierre de ejercicio) ▪ Nº de personas y horas de formación “in company”, que se han realizado dentro o 	<p>Revisión y seguimiento anual :</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2025)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan - Informe final-)</p>	<p>Organización, Talento y Salud, (Departamento de Formación), Sostenibilidad</p> <p>Comisión de igualdad</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Potenciar, en la medida de lo posible la formación como mecanismo de impulso para incrementar el número de mujeres en las posiciones y áreas con mayor infrarrepresentación y para lograr una mayor presencia en los puestos de responsabilidad (programas de liderazgo corporativos). (Durante la vigencia del Plan) ▪ Llevar a cabo un mayor seguimiento sobre el número de acciones formativas impartidas, número de horas y número de asistentes a la formación, desagregados por sexo, que permitan valorar adecuadamente el nivel de participación en los procesos formativos de mujeres y hombres. (Seguimiento anual durante la vigencia del Plan) ▪ Se incorporará en las acciones formativas donde sea posible, un módulo específico de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades. (Inicio 2023. Durante la vigencia del Plan) ▪ Promover y facilitar la presencia de mujeres en las acciones formativas de las áreas o puestos y al menos en la misma proporción que tienen dichas áreas o puestos, siempre que sea posible y justificando en su caso el motivo de imposibilidad (Durante la vigencia del Plan) 	<p>fuera de la jornada laboral (anual a cierre de ejercicio)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Detalle del módulo de sensibilización en igualdad, a incluir en acciones formativas anual) 		
---	---	--	--

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

OBJETIVOS:

- Impulsar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres y el ejercicio indistinto por ambos de los derechos de conciliación.
- Se impulsará el compromiso empresarial con la responsabilidad social corporativa en su dimensión laboral, basado en la realización de políticas activas concretas como mejora del marco legal establecido, incorporando la igualdad de género y la diversidad como parte de una cultura empresarial orientada a la sostenibilidad.

MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar a conocer las medidas de conciliación que existen en la empresa a disposición del personal y, a su vez, se procurará una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres, fomentando el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Se valorará la utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, de nuevas formas de organización y ejecución del trabajo, incluido el trabajo a distancia (Durante la vigencia del Plan) ▪ Se establece la posibilidad de reducción de jornada al 50% sin pérdida de retribución por hospitalización de hijo/a menor de 18 años durante un periodo máximo de 7 días hábiles al año. Esta hospitalización ha de conllevar siempre la pernocta del menor en el centro hospitalario. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Cuando las circunstancias organizativas del centro de trabajo así lo permitan, las personas trabajadoras que por sentencia judicial de custodia de hijos/a menores, tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los mismos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados (vacaciones verano, navidad, Semana Santa). El uso de este derecho estará limitado una vez al año por cada persona trabajadora 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. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Permiso retribuido por el tiempo indispensable para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, así como las gestiones previas a las adopciones, preavisándolo con al menos 72 horas de antelación 	<p>Reuniones Comisión de igualdad cada año de vigencia del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº empleados y empleadas que se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes indicando su tipología: permisos por nacimiento, reducciones de jornada, excedencias por motivos familiares/cuidado de hijo/a, cuidado del lactante, etc.. (anual a cierre de ejercicio) ▪ Informar anualmente de la difusión dada de las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes, (anual a cierre de ejercicio) ▪ Nº de solicitudes de medidas de conciliación presentadas, aceptadas y denegadas (indicando el motivo de denegación) (anual a cierre de ejercicio) ▪ Nº de personas que voluntariamente utilizan el sistema de home office (anual a cierre de ejercicio) 	<p>Revisión y seguimiento anual : (Reporte de datos a cierre de ejercicio)</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2025)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan - Informe final-)</p>	<p>Organización, Talento y Salud, Comunicación</p> <p>Comisión de igualdad</p>

<p>y previa justificación y por un periodo máximo de (24) horas anuales. (Durante la vigencia del Plan)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En aquellos supuestos en los se precise trabajar en turno de noche y no tengan incorporado este sistema de forma estructural, se ofrecerá en primer lugar la cobertura a personal voluntario. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Cuando se esté ejerciendo el derecho a excedencia por cuidado de menores (46.3 ET), se extiende a 18 meses el periodo durante el cual, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Se valorará o estudiará en línea con la aplicación de las políticas corporativas, el incremento de la duración del home office, que en todo caso no superará el 30%, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan. (Durante la vigencia del Plan) 			
--	--	--	--

VI. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

<p>OBJETIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Concienciar y sensibilizar a la hora de transmitir los principales objetivos y líneas de actuación contenidas en el presente Plan de Igualdad. ▪ Implementar una cultura de igualdad de trato y oportunidades. ▪ Promover un lenguaje corporativo neutro y no discriminatorio que refuerce asimismo la inclusión de la igualdad en la misión y valores de la Compañía y prevenga el uso de estereotipos sexistas.
--

MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar un cuestionario online para la evaluación periódica de las percepciones de las personas trabajadoras sobre la gestión de la 	<p>Reuniones Comisión de igualdad de cada año</p>	<p>Revisión y seguimiento anual</p>	<p>Organización,</p>

<p>igualdad en la empresa (A los dos años de vigencia del Plan)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Impartir formación específica en uso adecuado del lenguaje e identificación de sesgos de género, especialmente en las áreas o departamentos que gestionen las comunicaciones externas.(Revisión periódica de las comunicaciones a los efectos de controlar el lenguaje utilizado) (2023-2024) ▪ Reforzar los canales de interlocución con la plantilla en materia de igualdad. Ejem: inclusión de nuevos ítems en las encuestas de clima o dirección de correo específico en igualdad que sirva para canalizar aquellas cuestiones relacionadas con el Plan de igualdad (2023-2024) ▪ Revisión de los textos publicados en los procedimientos internos y externos. Establecer pautas y directrices concretas en materia de comunicación orientadas al uso adecuado del lenguaje (Durante 2023) ▪ Visibilizar a las mujeres de la compañía en puestos de responsabilidad o con alta masculinización mediante entrevistas en interacción, asistencia a charlas etc. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Aumentar la participación en Foros de igualdad y la colaboración con entidades de referencia en la materia. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Difundir a través de las acciones de comunicación oportunas (Ejem: inclusión en el manual de acogida) el contenido del presente Plan de igualdad para asegurar el acceso al mismo por toda la plantilla.(Inicio 2023. Durante la vigencia del Plan). ▪ Utilizar en los anuncios publicitarios imágenes igualitarias y que intenten romper el estereotipo. (Durante la vigencia del Plan) 	<p>de vigencia del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actuaciones o revisiones realizadas. (A partir de 2024) ▪ Nº de posibles incidencias detectadas. Nº y contenido de correos recibidos en el mail de igualdad. Resultados cuestionario (a los dos años de vigencia del Plan y a finalización de vigencia) ▪ Número de personas, que han recibido formación en lenguaje y sesgos de género en las distintas convocatorias lanzadas. (anual a cierre de ejercicio) ▪ Información sobre los foros en los que participe la empresa. Nº de iniciativas, nº de mujeres visibilizadas, charlas, anuncios o jornadas realizadas y su alcance. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Fecha de difusión del Plan de igualdad y alcance (A partir de 2023) ▪ Enumerar y detallar campañas de comunicación realizadas y destinatarios (anual a cierre de ejercicio) 	<p>: (Reporte de datos a cierre de ejercicio)</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2025)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan Informe final-)</p>	<p>Talento y Salud, Comunicación, Sostenibilidad</p> <p>Comisión de igualdad de</p>
--	---	---	---

VII. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ACOSO SEXUAL/POR RAZÓN DE SEXO			
OBJETIVOS:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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, en cumplimiento con lo establecido en el art 48 de la Ley de Igualdad, al objeto de asegurar su conocimiento por todas las personas trabajadoras y su aplicación efectiva. 			
MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<p>En relación a los procedimientos de actuación frente a posibles conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo, se contemplan las siguientes especificidades respecto del protocolo actualmente vigente:</p> <p>Durante la Fase de Desarrollo del Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, el/la instructor/a nombrada a tal efecto, informará por escrito a la persona denunciante de la posibilidad de participación y asesoramiento de los representantes sindicales de la Comisión del Plan de Igualdad durante el proceso de entrevista y toma de declaración de la misma, así como en cuantas otras actuaciones de ampliación o aclaración por parte de la denunciante que sean necesarias.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Las personas que participen en las distintas fases del procedimiento contarán con la formación adecuada en materia de igualdad y prevención de la discriminación. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Se promoverá la realización de iniciativas de sensibilización y formación a toda la plantilla que potencien la igualdad de género y el rechazo expreso a comportamientos sexistas o discriminatorios, incluidos el acoso sexual y por razón de sexo, orientadas a la consecución de un ambiente adecuado de trabajo. (Inicio 2023. Durante la vigencia del Plan) ▪ A través de los canales habituales de comunicación de la empresa, 	<p>Reuniones Comisión de igualdad de cada año de vigencia del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Información sobre las iniciativas de difusión, sensibilización y formación puestas en marcha (Tipo de iniciativa, fecha de realización).(2023-2025) ▪ Nº de casos tramitados anualmente y resultado de actuaciones (anual a cierre de ejercicio). Información sobre activación del protocolo a la comisión de seguimiento en el momento de producirse e informe de resultado. ▪ Nº de personas formadas y horas de formación en prevención y actuación frente al acoso (anual a cierre de ejercicio) ▪ Fecha y alcance de la campaña de “Cero Acoso” 	<p>Revisión y seguimiento anual: (Reporte de datos a cierre de ejercicio)</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2025)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan - Informe final-)</p>	<p>Organización, Talento y Salud, Sostenibilidad (Cumplimiento)</p> <p>Comisión de igualdad</p>

<p>se difundirá el protocolo que resulta de aplicación, así como las medidas específicas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, acordadas en el presente Plan. (Inicio 2023. Durante la vigencia del Plan).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lanzamiento de una campaña periódica de Cero Acoso. (Inicio 2023) <p>En relación a los procedimientos de actuación frente a posibles conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo, se contemplan las siguientes especificidades respecto del protocolo actualmente vigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durante la Fase de Desarrollo del Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, el/la instructor/a nombrada a tal efecto, informará por escrito a la persona denunciante de la posibilidad de participación y asesoramiento de los representantes sindicales de la Comisión del Plan de Igualdad o un miembro de la representación legal de los trabajadores durante el proceso de entrevista y toma de declaración de la misma, así como en cuantas otras actuaciones de ampliación o aclaración por parte de la denunciante que sean necesarias. ▪ Los representantes podrán contar con el apoyo de asesores técnicos de los Departamentos de Mujer e Igualdad de las Federaciones de las organizaciones sindicales con el objeto de asegurar un correcto asesoramiento sindical, laboral y jurídico a la persona denunciante. ▪ De conformidad con lo establecido en el protocolo que resulta de aplicación, se contemplan expresamente las siguientes garantías en materia de acoso sexual y por razón de sexo: <ul style="list-style-type: none"> - Tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, durante todas las fases del procedimiento. - El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan posibles situaciones de ésta índole, debe partir 			
--	--	--	--

<p>necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad, a la presunción de inocencia y a la no discriminación en las relaciones laborales, así como a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se contempla la posibilidad de adoptar medidas cautelares durante la tramitación del expediente de investigación a los efectos de asegurar una adecuada protección de las personas implicadas. - Adicionalmente se podrá solicitar al denunciante y/o denunciado que amplíen o aclaren los hechos acaecidos, pudiendo acudir acompañados de la representación de las personas trabajadoras, en su caso, si así lo desean. - Teniendo en cuenta la repercusión e impacto que producen este tipo de situaciones, el proceso de investigación y resolución se sustanciará en el plazo más breve posible. 			
VIII. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL			
<p>OBJETIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar la perspectiva de género 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. ▪ Garantizar las adecuadas condiciones de trabajo, poniendo 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. ▪ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en relación a las condiciones de trabajo 			
MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar un seguimiento anual específico del índice de absentismo femenino por enfermedad común durante la vigencia del Plan.(Anual. Durante la vigencia del Plan) 	<p>Reuniones Comisión de igualdad de cada año de vigencia del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar un seguimiento periódico sobre 	<p>Revisión y seguimiento anual</p> <p>Evaluación</p>	<p>Organización, Talento y Salud,</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. (Durante la vigencia del Plan). ▪ Valorar el diseño y difusión de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. (Recordatorio anual sobre el protocolo aplicable, durante la vigencia del Plan). ▪ En la medida de lo posible, se podrá facilitar la planificación de los turnos o vacaciones a las familias monoparentales o con custodias compartidas, para ello la persona trabajadora comunicará con la mayor antelación posible su situación para que se puedan facilitar la adaptación a la situación particular. (Durante la vigencia del Plan). ▪ Analizar las condiciones de los colectivos sujetos a régimen de turnos para identificar las posibles barreras en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. (Durante la vigencia del Plan). ▪ Planificación y realización de la próxima Encuesta de Riesgos Psicosociales incluyendo la perspectiva de género. Contar con la participación del Dpto Prevención (“Medio Ambiente, Prevención, Social y Calidad”) (Durante la vigencia del Plan). 	<p>el número de adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos. (anual a cierre de ejercicio)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguimiento anual de las condiciones de contratación: tipo de contratación, tipo de jornada. (anual a cierre de ejercicio) ▪ Índice de absentismo anual con desglose de género relativo a las bajas por contingencias comunes y profesionales (anual a cierre de ejercicio) ▪ Detallar medidas de protección de riesgos realizadas en situación de embarazo y lactancia. (anual a cierre de ejercicio) 	<p>intermedia: (Información y reporte a cierre de 2025)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan - Informe final-)</p>	<p>“Medio Ambiente, Prevención, Social y Calidad”.</p> <p>Comisión de igualdad</p>
IX. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DESTINADAS A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO y /o VIOLENCIA SEXUAL			
OBJETIVOS:			

- Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de Diciembre de 2004 y Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

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

Bajo estas premisas, en el caso de trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y/o violencia sexual, se llevará a cabo la aplicación de las siguientes medidas concretas de protección, que se articularán por la organización en el momento en el que quede acreditada dicha condición.

A estos efectos, en virtud de lo dispuesto en la normativa vigente, las situaciones de violencia de género y/o violencia sexual que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente apartado, se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género y/o violencia sexual, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género o víctima de violencia sexual. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género o víctima de violencia sexual mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género o víctima de violencia sexual de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En este contexto la trabajadora víctima de violencia de género o víctima de violencia sexual, sin perjuicio de lo contemplado en los convenios colectivos que resulten de aplicación, disfrutará de los siguientes derechos y medidas de protección

MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La trabajadora víctima de violencia de género o víctima de violencia sexual 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 12 meses siguientes a la solicitud de cambio de puesto de trabajo. (Durante la vigencia del 	<p>Reuniones Comisión de igualdad de cada año de vigencia del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres VVG contratadas en virtud de los acuerdos concertados con entidades especializadas en su caso (anual a cierre de ejercicio) ▪ Iniciativas o campañas contra la violencia de género y/o violencia sexual 	<p>Revisión y seguimiento anual :</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2025)</p>	<p>Organización, Talento y Salud, Comunicación, Sostenibilidad.</p> <p>Comisión de igualdad</p>

<p>Plan).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitando el acceso al turno u horario que la víctima violencia de género o víctima de violencia sexual 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. (Durante la vigencia del Plan). ▪ 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, de conformidad con lo contemplado en la normativa vigente. ▪ Derecho a extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual, en los términos contemplados en la normativa vigente. (Durante la vigencia del Plan). ▪ 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 y/o violencia sexual, siendo retribuidas. (Durante la vigencia del Plan). ▪ En estos casos, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender a situaciones de necesidad. (Durante la vigencia del Plan). ▪ A los efectos de facilitar la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no sea posible su recolocación en alguno de los centros de la empresa, se procurará que se emitan las cartas de recomendación pertinentes, así como el CV de la trabajadora a las empresas de selección de personal con las que en cada momento tenga una relación comercial la División de Energía. Se valorará la contratación de una empresa de recolocación durante 	<p>en las que se ha participado y/o colaboración en las mismas con entidades especializadas. (anual a cierre de ejercicio)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informar sobre si se ha activado alguna medida de protección a las víctimas (anual a cierre de ejercicio) 	<p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan - Informe final-)</p>	
---	--	---	--

<p>un periodo de tiempo con el objetivo de que favorecer su empleabilidad. (Durante la vigencia del Plan).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. (Durante la vigencia del Plan). ▪ Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencia sexual de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidos en el Plan de Igualdad. Elaboración de una guía que recoja los derechos legales y las mejoras acordadas en el plan de igualdad y proceder a difundir a la plantilla. (Primer semestre de 2023) ▪ Las trabajadoras víctimas de violencia de género o víctimas de violencia sexual, tendrán derecho anualmente a 30 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio. (Durante la vigencia del Plan). ▪ En los casos de cambios de residencia por violencia de género y/o violencia sexual a solicitud de la víctima, 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. (Durante la vigencia del Plan). ▪ Asimismo, se continuará con el refuerzo de las medidas de sensibilización interna y externa sobre víctimas de violencia de género y de violencia sexual y la colaboración con el Instituto de las Mujeres y otras instituciones en las distintas campañas o iniciativas de sensibilización que se lleven a cabo. (Durante la vigencia del Plan). 			
--	--	--	--

<p>La empresa se compromete a que todos los temas relacionados con las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de violencia sexual, especialmente los relativos al proceso de comunicación de dicha condición serán tratados con la máxima confidencialidad.</p>			
--	--	--	--

X. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA (ACCIONES POSITIVAS)

OBJETIVOS:

- Impulsar la incorporación y desarrollo profesional de las mujeres en aquellas áreas o posiciones que reflejen mayor infrarrepresentación a través de la implantación de medidas de acción positiva específicas en **los procesos de promoción, selección y formación**, con el objetivo de aumentar al menos un 10% sobre el porcentaje real de mujeres en la plantilla desde los datos del último diagnóstico.

MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> A igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrá preferencia en la selección y/o promoción, el sexo subrepresentado en el grupo profesional/departamento de que se trate. (Durante la vigencia del Plan). Revisar las ofertas de empleo en los puestos donde existe escasa presencia femenina para incentivar su participación en los mismos. Así se podrá valorar la inclusión de mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura y la realización de acciones para buscar candidatas dentro de la compañía. (Durante la vigencia del Plan). Procurar, en las áreas o puestos con mayor infrarrepresentación, se 	<p>Reuniones Comisión de igualdad de cada año de vigencia del Plan</p> <ul style="list-style-type: none"> nº de incorporaciones y/o promociones en puestos con infrarrepresentación (anual a cierre de ejercicio) nº de ofertas revisadas (anual a cierre de ejercicio) Acciones realizadas de captación de candidatas y Nº de candidaturas en la terna final en puestos con infrarrepresentación (anual a cierre de 	<p>Revisión y seguimiento anual:</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2025)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan - Informe final-)</p>	<p>Organización, Talento y Salud, Formación, Sostenibilidad</p>

<p>incluya al menos a una mujer en la terna final de candidatos/as en los procesos de selección. (Durante la vigencia del Plan).</p> <ul style="list-style-type: none"> Continuar con el diseño de programas formativos de liderazgo con perspectiva de género destinados a mujeres, al objeto de permitir su promoción a puestos de mayor responsabilidad, especialmente en las áreas y posiciones, donde su presencia es menor. (Durante la vigencia del Plan). 	<p>ejercicio)</p> <ul style="list-style-type: none"> Enumerar medidas dirigidas a la detección de mujeres con potencial (Ejem: n° de destinatarias de los programas formativos de liderazgo: PDMAP mentoring, etc..). (anual a cierre de ejercicio) N° de mujeres que han participado en estos programas de liderazgo y evolución o trayectoria (mujeres destinatarias que finalmente han promocionado) (anual a cierre de ejercicio) 		
--	---	--	--

CLÁUSULA CUARTA. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. COMISIÓN DE IGUALDAD

Se acuerda 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.

Las medidas y líneas de actuación que se contienen en el presente Plan de igualdad tienen vocación cambiante, variable y dinámica y con carácter temporal hasta el fin de su vigencia o en su caso, hasta que sean sustituidas por otro Plan de igualdad, si esto sucede antes de esa fecha.

En todo caso, la empresa y cualesquiera de los sindicatos firmantes del presente Plan de igualdad, se reservan la facultad de revisar o en su caso modificar, en cualquier momento, el presente Plan para lo cual se convocará a la Comisión negociadora.

Asimismo, se realizará una revisión anual de las distintas líneas de actuación propuestas, teniendo en cuenta los indicadores y métodos de evaluación propuestos en cada caso, con el objeto de evaluar su impacto.

Del resultado de dichas revisiones, sin perjuicio del seguimiento anual de los indicadores, se realizará un informe de conclusiones por parte de la Comisión de Igualdad, una evaluación intermedia y una evaluación final a la finalización de la vigencia del presente Plan de igualdad.

El seguimiento del Plan de igualdad y de las líneas de actuación contenidas en el mismo, se llevará a cabo a través de la Dirección de Organización, Talento y Salud y de la Comisión de igualdad.

Área responsable de igualdad:

Por parte de la empresa, con el objeto de garantizar la implicación y el compromiso real de la alta dirección en la igualdad de oportunidades, se identifica a la Dirección de Organización, Talento y Salud como área responsable de igualdad y a través de esta unidad, se canalizarán las incidencias, sugerencias y/o dudas que puedan generarse y servirá de puente entre la plantilla y la dirección u otras áreas responsables, informando sobre la marcha del proceso de implantación real de la igualdad de oportunidades.

A nivel general, esta Dirección en materia de igualdad realizará las siguientes actividades:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan.
- Informar sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar reportes anuales sobre la marcha de la aplicación del Plan de igualdad.

- Mantener reuniones periódicas con la Comisión de Igualdad, a la que dará información sobre el seguimiento y evaluación de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del Plan.

Comisión de igualdad:

El Artículo 46 de la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres informa de la obligación del establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan, para ello, se crea una Comisión de Igualdad de oportunidades en el ámbito de este Plan, que será la encargada de velar por el cumplimiento de los objetivos del mismo y de impulsar las líneas de actuación a realizar y su seguimiento.

La Comisión de igualdad, está integrada inicialmente por 4 miembros (2 por la representación sindical de cada organización firmante) y (2 designados por la parte empresarial) e impulsará las líneas de actuación a realizar y su seguimiento, pudiendo acudir a las reuniones ambas partes, acompañadas de asesores. Asimismo, podrán convocarse a las reuniones a responsables de otros departamentos de la empresa cuando se considere oportuno por las partes para ampliar información a facilitar.

Los miembros designados de la Comisión de igualdad, coinciden inicialmente con los miembros de la Comisión negociadora, firmantes del presente Plan de igualdad, en función de la siguiente relación nominal:

- Por la representación empresarial (Organización, Talento y Salud): D^a Carlota Fernandez Barrionuevo y D^a Maite Vigor Magallón
- En representación de las organizaciones sindicales firmantes: Doña Elena Martinez Vidal (UGT-FICA) y Doña Rebeca Glaría Maquirriain (CC.OO Industria). La empresa se reserva la designación de una Presidenta o Presidente de la Comisión de Igualdad que se corresponderá con una de las personas anteriormente propuestas por la Dirección de Organización, Talento y Salud.

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, anualmente, con el objeto de analizar y hacer un seguimiento de las líneas de actuación y objetivos incluidos en la cláusula tercera del presente Plan. Se procurará adelantar la documentación previa con la suficiente antelación para ser revisada por las partes.
- No obstante lo anterior, se podrán celebrar reuniones extraordinarias a solicitud de las partes siempre que concurren las circunstancias relevantes que así 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, 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. (1 evaluación intermedia y 1 evaluación final).

- Procurar la resolución de posibles conflictos que puedan surgir de la interpretación de lo recogido en el Plan.
- Realizar un informe balance intermedio del Plan e informe balance final a su vencimiento.
- Dar impulso e información sobre la implantación de las medidas de igualdad en la plantilla.

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.

Las partes guardarán el debido sigilo profesional, respecto de la información y documentación facilitada, en los términos previstos en la normativa vigente.

CLÁUSULA FINAL

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.

Tal y como se contempla en el apartado anterior, la Comisión de igualdad tiene atribuidas las competencias relativas respecto de la resolución de posibles conflictos que puedan surgir en la aplicación, seguimiento o evaluación del Plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación. En todo caso, la empresa y cualesquiera de los sindicatos firmantes del presente Plan de igualdad, se reservan la facultad de revisar o en su caso modificar, en cualquier momento, el presente Plan en el seno de la Comisión negociadora.

En el supuesto en que se proceda a la modificación del Plan de igualdad, se convocará a la Comisión negociadora con la suficiente antelación, quedando reflejado en las correspondientes actas el contenido de los asuntos tratados.

Las partes entienden que, de darse las circunstancias necesarias para tener que modificar el contenido del Plan, se abrirá el oportuno proceso negociador, en el seno de la Comisión negociadora a ese fin y, de no alcanzar acuerdo entre las partes, por mayoría simple, de cada una de ellas, se acudirá al procedimiento de mediación establecido en los Acuerdos vigentes sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), evitando actuaciones unilaterales.

El presente Plan de igualdad estará a disposición de las personas trabajadoras, sin perjuicio de las medidas de difusión interna programadas a través de los diferentes canales de comunicación de la empresa, al objeto de asegurar el conocimiento de su contenido por parte de la plantilla.

Anexo I. RESUMEN DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

En el presente informe se trata de visualizar el resumen de las principales conclusiones y áreas de mejora detectadas tras la realización del Informe de diagnóstico de situación en igualdad de ACCIONA ESCO a fecha de 31/12/2021, a los efectos de identificar, los aspectos y ámbitos de actuación en los que es necesario intervenir, a través de las medidas que se plasmarán en el Plan de Igualdad.

Metodología de diagnóstico

A continuación se expone el resumen de las principales conclusiones de diagnóstico cuantitativo y cualitativo en relación a la entidad ACCIONA ESCO S.L., de acuerdo a la siguiente metodología:

- Periodo de referencia de los datos cuantitativos: 31/12/2021. Sin perjuicio de haber facilitada adicionalmente la información relativa actualizada a 30/6/2022, tras el incremento de plantilla registrado durante el presente ejercicio.
- Datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

1.DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA (INFRARREPRESENTACIÓN):

- Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.
- Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.
- Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico y área o departamento (segregación vertical y horizontal)

2.PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (INFORMACIÓN SEGREGADA POR SEXO y DESCRIPCIÓN CUALITATIVA) EN RELACIÓN A LOS SIGUIENTES PROCESOS:

- Selección y contratación
- Formación
- Promoción profesional
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Condiciones de trabajo. Salud laboral
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Comunicación y sensibilización
- Protección de las víctimas de violencia de género.
- Clasificación profesional, valoración de puestos y retribución, incluida auditoría salarial

1.DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA (INFRARREPRESENTACIÓN):

A) Consideraciones generales. Infrarrepresentación femenina en el sector de actividad y en la empresa

Como cuestiones previas a valorar, que caracterizan al sector de actividad, una vez analizada la información cuantitativa disponible, se debe ser consciente de que el funcionamiento y la organización empresarial de la actividad que se lleva a cabo en la entidad, viene fuertemente condicionada por la realidad que tradicionalmente es propia del sector, limitado en gran medida por la existencia de los siguientes factores:

a) Concentración de personal de mano de obra directa en un sector de actividad masculinizado Personal de operaciones

b) Segregación ocupacional: Escasez de candidatas disponibles para la cobertura de determinados puestos (Operaciones)

C) Limitaciones en la ordenación del tiempo de trabajo en relación a las necesidades de funcionamiento, organizativas y productivas de algunas áreas (turnos- operadores de control).

A pesar de las limitaciones citadas en un sector claramente infrarrepresentado, la tendencia hacia el gradual equilibrio de presencia de mujeres y hombres, resulta positiva.

Las mujeres representan a cierre de 2021 el 28,77% del total de plantilla (73 efectivos totales). A datos de 30/6/2022, tras el incremento de plantilla, las mujeres registran un 30,49% del total (82 efectivos totales).

B) Distribución de la plantilla. Resumen de datos estadísticos generales.

- **Tasa de temporalidad y parcialidad no representativas desde la perspectiva de género :** La incidencia de la temporalidad y parcialidad en términos generales no resulta especialmente significativa a efectos de diagnóstico, desde la perspectiva de género, ya que el ratio se mantiene en proporciones de equilibrio, respecto de la contratación indefinida. Y no se registran contrataciones a tiempo parcial.
 - Personas contratadas por ETT (1 mujer a cierre de 2021 y 0 efectivos a fecha de 30 junio de 2022).
 - A cierre de 2021 el 59,62% del total de hombres cuenta con contrato indefinido y el 54,55 del total de mujeres. A datos de 30 de junio de 2022, el 72% del total de mujeres son indefinidas así como el 68,4% del total de hombres. Lo que marca una tendencia positiva en la consolidación del empleo femenino.
 - No se registra contratación en modalidad a tiempo parcial
- **Estabilidad y consolidación del empleo femenino.** Incremento de presencia femenina en 2022 (30, 49 % de representación), respecto a datos de cierre de 2021 (28,77%). Asimismo, aunque no se registran desvinculaciones femeninas durante 2021, en 2022 el número de desvinculaciones femeninas representa un 44, 4% sobre el total de desvinculaciones.
- **Edad media inferior para el colectivo femenino (34,4 años vs 36,5 años) y antigüedad media inferior para el colectivo femenino (2, 44 años vs 3, 01 años) a cierre de 2021.**
- **Segregación vertical:** El puesto de mayor responsabilidad está ocupado por una mujer. La mayor concentración del colectivo femenino se registra en el nivel técnico que engloba al 61,9% del total de mujeres, mientras que la concentración del colectivo masculino se registra en Técnico y Operadores (36, 54% de presencia masculina en cada nivel sobre el total de hombres). En términos proporcionales las mayores diferencias de infrarrepresentación femenina se registran en el nivel de operadores (20, 83% de mujeres sobre total de operadores) y mandos intermedios (0 mujeres), a datos de cierre de último ejercicio. No obstante en datos de junio de 2022, se ha incrementado ligeramente la presencia de mujeres en operadores (de 5 a 7 efectivos) y en mandos intermedios (de 0 a 2 efectivos).

- **Segregación horizontal:** La mayor concentración del colectivo femenino se registra en Servicios energéticos digitales, que engloba al 40, 91% de la plantilla total de mujeres, seguido de Propuestas y proyectos que engloba al 22, 73% de la plantilla femenina. Proporcionalmente, en términos de población relevante, la mayor infrarrepresentación de las mujeres se refleja en el área de operaciones (18% sobre el total de mujeres), a cierre de 2021.

A datos de junio de 2022, no se observan cambios significativos de tendencia en cuanto a la distribución de hombres y mujeres por departamentos.

A modo de resumen, la distribución por grupos profesionales y áreas de ambos sexos, a los efectos de delimitar la posible segregación vertical y horizontal del colectivo femenino, refleja las mayores áreas de mejora en los niveles de mandos intermedios y operadores y en el área de Producción a efectos de medir la infrarrepresentación femenina.

2.PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (INFORMACIÓN SEGREGADA POR SEXO y DESCRIPCIÓN CUALITATIVA) EN RELACIÓN A LOS SIGUIENTES PROCESOS:

- A) Selección y contratación. Desvinculación
- B) Formación
- C) Promoción profesional
- D) Clasificación profesional, valoración de puestos y retribución, incluida auditoría salarial
- E) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- F) Condiciones de trabajo. Salud laboral
- G) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- H) Comunicación y lenguaje
- I) Protección de las víctimas de violencia de género.

ACCIONA ESCO S.L., forma parte del grupo de empresas de A ENERGIA a efectos mercantiles, compartiendo con el grupo las políticas corporativas, con independencia de que su actividad sea independiente.

A) Selección y contratación. Desvinculación

El total de incorporaciones femeninas durante 2021, representa un 29,41% del total de incorporaciones (por encima de su nivel de presencia global 28,77%) y en 2022 el 47,37% sobre el total, lo que marca una tendencia muy positiva hacia el gradual equilibrio de representación de ambos sexos. Las nuevas incorporaciones están focalizadas fundamentalmente en las posiciones de técnico, mientras que en el caso de los hombres se focalizan en operadores.

Asimismo, aunque no se registran desvinculaciones femeninas durante 2021, en 2022 el número de desvinculaciones femeninas representa un 44, 4% sobre el total de desvinculaciones.

Como consideración general, se destaca la significativa escasez de candidatas en el mercado de trabajo para la cobertura de determinadas posiciones y áreas (operadores).

Análisis cualitativo. Descripción de procesos

1.Sistemas de reclutamiento utilizados

Los factores que pueden determinar el inicio de un proceso de selección y contratación son la cobertura de bajas, surgimiento de nuevos negocios o contratos, ampliación de equipos, etc..

Con carácter previo al inicio de los procesos de selección, se valoran los perfiles internos disponibles, al objeto de posibilitar la cobertura de vacantes mediante promoción interna.

Descripción de los sistemas de reclutamiento utilizados:

- Consultoras de selección externas, ETTs

- Entidades formativas y escuelas técnicas (FP)
- Anuncios en webs de empleo y en RRSS
- Promociones internas

2.Descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo. Métodos de prueba utilizados

En la descripción de perfiles y puestos se valora el tipo de funciones a desarrollar, formación específica, responsabilidades del puesto, experiencia necesaria, competencias y capacidades técnicas.

3.Procedimiento en materia de selección

Existe un procedimiento en materia de selección, registrado a través de la herramienta corporativa de Workday. .(Guía de selección y contratación).

La persona responsable del proceso de selección en el departamento de Organización, Talento y Salud, trabajará conjuntamente con el departamento solicitante sobre el perfil de búsqueda para, en un plazo razonable, poder presentar candidaturas. Posteriormente, se definirá un panel de entrevistas en el que se determinarán las personas que intervendrán en el proceso de selección evaluando diferentes aspectos de los candidatos. Las partes que intervienen en el proceso podrán provenir del equipo de Organización, Talento y Salud, del departamento solicitante o de la Dirección del país. En las diferentes fases del proceso, las personas que entrevistan a los candidatos/as incluirán feedback dentro de la herramienta que servirá para orientar el resultado del proceso. Cualquier candidato/a aportado por el departamento solicitante y/o terceras partes, deberá ser notificado al responsable del proceso de selección para ser incluido en el mismo.

El manager o la persona de Organización, Talento y Salud responsable del proceso de selección creará la posición y solicitará la aprobación a su responsable jerárquico. Una vez que la solicitud ha sido aprobada, el responsable del proceso publicará la vacante. Cuando la selección se prevea complicada, y siempre que el técnico de selección lo considere necesario, se procederá en paralelo a la búsqueda externa.

Una vez validado el candidato/a y corroborado por el departamento solicitante, se generará a través de la herramienta de selección un documento de condiciones de incorporación, cotejado internamente con el equipo de Compensación o la Dirección de Organización, Talento y Salud . Una vez el candidato/a acepta el puesto devolviendo la oferta firmada y habiendo acordado una fecha de incorporación, el responsable del proceso de selección comunicará al solicitante del puesto y a la Dirección de Organización, Talento y Salud, la fecha de incorporación y el cierre del proceso.

De cara a incorporar al candidato/a la empresa en la fecha acordada, el departamento de Organización, Talento y Salud: ♣ Solicitará al candidato el envío de la documentación administrativa necesaria para proceder al alta, así como la documentación de nuevo empleado/a. ♣ Trasladará las condiciones de incorporación (laborales y salariales).

Una vez completado el proceso de selección y recopilada la información administrativa necesaria para realizar el alta, la herramienta almacenará la información del empleado/a que sea relevante para llevar a cabo los trámites habituales como la administración de la nómina u otros procedimientos. Desde Administración de Organización, Talento y Salud, se realizarán los trámites necesarios para que el candidato/a se incorpore en los plazos previstos.

4.Aplicación de criterios neutros y objetivos.

Están identificados criterios neutros y objetivos en base a la idoneidad, méritos, formación y capacidad del candidato/a que consiste en la evaluación de las capacidades y conocimientos del mismo respecto de la descripción del perfil del puesto requerido. Se aplican criterios objetivos como la realización de pruebas técnicas, y posteriormente a través de las entrevistas tanto curriculares como por competencias.

5.Departamentos/Personas que participan en el proceso de selección/contratación

Panel de entrevistadores integrado en el proceso de selección actual. Cada uno de ellos profundizará sobre un aspecto clave del candidato/a durante la entrevista. Mediante la puesta en común de las valoraciones de cada uno, se puede asegurar una mejor toma de decisiones.

6.Lenguaje utilizado y cuestiones incluidas en las ofertas de empleo que puedan contemplar sesgos de género

En el proceso de selección, existen recomendaciones y guías de cómo hacer un uso correcto del lenguaje para que sea inclusivo, aunque no existe un procedimiento o manual formalizado.

7.Desvinculaciones y ceses

Se realizan entrevistas de salida en las desvinculaciones voluntarias, según modelo formalizado. Se pregunta el nivel de satisfacción respecto de las condiciones de trabajo en su puesto más reciente.

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

- Como se ha adelantado con anterioridad, en relación a determinados puestos o áreas de Operaciones, existe una escasez de candidatas mujeres en el mercado laboral para encontrar perfiles femeninos con las condiciones requeridas, por lo que se debe valorar buscar métodos de reclutamiento alternativos para encontrar un mayor número de mujeres candidatas con el perfil requerido.
- Valorar la puesta en marcha de acciones positivas orientadas a incrementar el número de mujeres en áreas o posiciones infrarrepresentadas. (Operaciones y mandos intermedios).
- Se propone la revisión de toda la documentación que engloba la fase de selección y contratación al objeto de garantizar la utilización de un lenguaje adecuado desde la perspectiva de género, así como una mayor sensibilización y formación de los responsables que intervienen en los procesos.
- Procurar el desarrollo de acciones formativas/de sensibilización específicas en materia de igualdad, para asegurar que, durante la vigencia del Plan, los responsables de los procesos de selección cuenten con la capacitación o formación oportunas en este ámbito.
- Modelo de entrevista de salida incidiendo con mayor alcance en si los motivos de la desvinculación voluntaria pueden tener relación con motivos de discriminación o dificultades para conciliar.
- Llevar a cabo un mayor seguimiento de los procesos de selección y promoción, al objeto de monitorizar las áreas o niveles con mayor infrarrepresentación de género, con el fin de procurar un incremento gradual del número de mujeres en las áreas más infrarrepresentadas.

B) Formación

Las mujeres son las destinatarias del 25,2% del total de horas impartidas, focalizadas fundamentalmente en el grupo técnico (formación funcional y formación técnica especializada) , situándose ligeramente por debajo a su nivel de presencia (28,77%) en 2021. En lo que va de año de 2022, las horas formativas destinadas a mujeres representan el 36,8% lo que marca una tendencia positiva.

No obstante no se han impartido a nivel general acciones formativas en materia de igualdad y la formación técnica especializada refleja ratios de representación femenina que se sitúan por debajo del nivel de presencia de la mujer en la organización.

1.Descripción y características del proceso de formación

El modelo formativo se estructura en función del tipo de contenido y los destinatarios.

Bloques de Contenidos:

- Formación en competencias: Formación en capacidades orientadas a mejorar el desempeño del trabajo. Las mujeres en el último año cerrado representan el 14,0% de las horas destinadas a ese tipo de formación.

- Formación en áreas funcionales: Formación relacionada con los conocimientos funcionales (financieros, informáticos, jurídicos, comerciales...) Las mujeres en el último año cerrado representan el 38,7% de las horas destinadas a ese tipo de formación.
- Formación técnica: conocimientos técnicos asociados al área. Las mujeres en el último año cerrado representan el 13,9% de las horas destinadas a ese tipo de formación.
- Formación en Idiomas. Las mujeres en el último año cerrado representan el 20,6% de las horas destinadas a ese tipo de formación
- Formación en QSES: Formación en calidad, prevención de riesgos laborales, medio ambiente y sostenibilidad.
- a) Formación en Cumplimiento: (9% de horas/ destinatarias colectivo femenino sobre un total de 11)
 - Acoso y discriminación
 - Código de conducta - 2022
 - Competencia leal
 - Conflictos de interés
 - Dar y recibir regalos
 - Evitar sobornos
 - Formación Dow Jones
 - Informar
 - Luchando contra la corrupción - 2022
 - Respetar a los demás
- b) PRL: (23,21% de horas/ destinatarias colectivo femenino sobre un total de 461)
- c) Formación en igualdad: (0% de horas/ destinatarias colectivo femenino sobre un total de 2)

Colectivos a los que va destinada: Dirección, Gerencia, Técnico, Soporte, Operaciones.

Plan Anual de Formación.

El departamento de Organización, Talento y Salud se encargará de identificar (o recopilar identificaciones de otros) y concretar cuáles son necesidades formativas existentes, fundamentalmente a través de varias vías:

- Llevando a cabo un proceso formal de Detección de Necesidades Formativas.
- Recepción de la solicitud de formación.
- Detección de la necesidad de formar a un colectivo concreto.

A partir de la información anterior, se define un Plan de Formación donde se programan las diferentes actuaciones y se priorizan en función de su impacto para el negocio y de la disponibilidad de presupuesto.

En el plan anual de formación se detallan las acciones formativas previstas para cada área y departamento detallando el número de asistentes previstos y grupo al que pertenecen.

Complementariamente a la programación anual, y si surge una necesidad no contemplada anteriormente en dicha programación, se podrá realizar una 'Solicitud de Formación'.

Cada responsable evaluará la eficacia de la formación de su equipo, teniendo en cuenta la repercusión de las acciones formativas realizadas en el desempeño de su trabajo.

El área de Formación analiza toda la información recibida por la línea de mando de modo global para evaluar la idoneidad del proceso de formación, identificar áreas de mejora o puntos fuertes que deban ser consolidados.

Se combinan las modalidades formativas obligatorias con las voluntarias y se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo. En la medida de lo

posible la formación se realiza dentro del horario laboral, en caso de tener que asistir fuera de la jornada, se dan facilidades o compensaciones en su caso.

2. Acciones formativas especialmente dirigidas a mujeres:

En 2021, no se ha registrado la impartición de programas de liderazgo destinados a mujeres para impulsar la diversidad de género en los niveles de responsabilidad en ACCIONA ESCO:

- Programa de desarrollo para mujeres de alto potencial (PDMAP)

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

- Garantizar la realización gradual de las acciones formativas o de sensibilización de igualdad y prevención de la discriminación, dirigidas a mandos y responsables de los procesos de selección y promoción. Incrementar gradualmente el número de personas destinatarias en materia de igualdad y prevención de discriminación, en la plantilla.
- Potenciar la formación como mecanismo de impulso para incrementar el número de mujeres en las posiciones y áreas con mayor infrarrepresentación (formación técnica) y para lograr una mayor presencia en los puestos de responsabilidad (programas de liderazgo).
- Establecer un registro que permita el seguimiento anual de los cursos realizados y de sus asistentes, que incluya el desglose por género, tipología, horas y grupo del número de asistentes.
- Valorar cuando sea posible, la realización de acciones formativas online o a distancia para garantizar que las personas que se encuentren ejerciendo derechos de conciliación puedan acceder a la formación necesaria para el desarrollo de su actividad y autodesarrollo.

C) Promoción profesional

Las mujeres representan el 38% de las promociones realizadas a cierre de 2021 y el 27% a fecha de junio de 2022.

En relación a los puestos de responsabilidad (Dirección, Gerencia y Responsable) , a pesar de que la Dirección al cierre de 2021 estaba ocupada por una mujer, la representación femenina supone un 17,6% y a fecha de 30 de junio de 2022, la representación femenina en el conjunto de estas posiciones representa un 18,18%..

Descripción y características de los procesos de promoción

Existe un procedimiento formalizado, basado en el modelo de gestión de las personas y movilidad interna a través de la herramienta específica de Workday a la que tiene acceso todas las personas trabajadoras, garantizando la transparencia de todas las fases del proceso y en la publicación de las vacantes, accesible a la plantilla.

Los requisitos tomados en consideración a la hora de promocionar están basados en criterios objetivos y evaluables. Las herramientas implantadas a nivel formal en los procesos de promoción y desarrollo profesional garantizan la aplicación de criterios objetivos que no condicionan, explícita o implícitamente, el acceso de mujeres u hombres a puestos de mayor responsabilidad.

Entre las características de los puestos, se pueden considerar, en función de las necesidades de negocio, de forma muy puntual cuestiones vinculadas a posible movilidad geográfica o disponibilidad para viajar. El criterio de antigüedad no supone un requisito predominante a la hora de promocionar.

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

- Garantizar a través de acciones de difusión concretas que la plantilla es conocedora de las funcionalidades de la herramienta implantada, al objeto de optimizar las opciones de movilidad interna disponibles.
- Promover la actualización de los perfiles profesionales de la plantilla disponibles en la herramienta.
- Considerar la puesta en marcha de acciones positivas en materia de promoción al objeto de incrementar el número de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Procurar que las personas que participen en los procesos de promoción estén formadas y sensibilizadas adecuadamente en materia de igualdad de oportunidades a través de la realización de las acciones oportunas.
- Revisar los procesos de promoción, al objeto de asegurar la aplicación, en todos los casos, de criterios objetivos, neutros desde la perspectiva de género, facilitando la difusión de las vacantes a través de los canales de comunicación oportunos.

D) Clasificación profesional, valoración de puestos y retribución, incluida auditoría salarial

Al margen de la clasificación profesional contemplada en los diferentes convenios colectivos que resultan de aplicación, la empresa se adapta 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 metodología que se aplica es una valoración de puestos y no de personas. Todo ello garantiza un sistema objetivo asociado a la ponderación o valoración numérica de los distintos factores que no representa ningún impacto o sesgo desde la perspectiva de género.

La valoración del puesto obedece a un proceso analítico que se determina en función de la metodología corporativa que establece valorar los puestos en base a factores de valoración.

La política retributiva se articula en torno a los criterios de objetividad, competitividad externa y equidad interna. Así pues, la remuneración de las personas trabajadoras se define de acuerdo a los resultados y un sistema de clasificación de puestos que organiza de modo objetivo la contribución de cada trabajador a la compañía.

Además, no se realiza ninguna diferenciación por género y se enfoca cualquier decisión de revisión retributiva individual de manera objetiva, de modo que la compensación sea justa en función del nivel de responsabilidad y aportación a los objetivos.

El modelo de clasificación de puestos, es el que se ha tomado de referencia para realizar la auditoría retributiva, encargada a consultores externos, a los efectos de dotar de las mayores garantías a todo el proceso.

El resultado del informe de auditoría ha sido favorable, sin perjuicio de la incorporación de recomendaciones o identificación de medidas correctoras puntuales que afectan a colectivos concretos.

El resumen de los resultados de la revisión del sistema de valoración de puestos y análisis retributivo, objeto de diagnóstico, se contempla en el Anexo II del presente Plan.

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

- Análisis de determinadas posiciones o colectivos que engloban una mayor heterogeneidad en cuanto a funciones y responsabilidades, que pueden derivar en mayores diferencias.
- Análisis de la evolución de niveles/roles que actualmente están más masculinizados
- Revisión de las nomenclaturas y terminología empleada en la herramienta al efecto de evitar inadecuaciones del lenguaje.

E) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Proporcionalmente a su nivel de presencia, el colectivo de mujeres realiza un uso más intensivo de las medidas de conciliación disponibles. El 36% de los destinatarios de las medidas de conciliación disfrutadas en el último año (2021) se corresponde con mujeres. (nacimiento de hijo/a, lactancia, reducción de jornada, excedencia por cuidado de hijo/a). Hasta junio de 2022, las mujeres representan el 50% del total.

Aunque por el reducido número de plantilla, el impacto de las medidas de conciliación no resulta especialmente significativo, cabe señalar que en materia de corresponsabilidad en 2021, destaca 1 excedencia por cuidado de hijo/a, 1 reducción de jornada y 1 permiso por cuidado de lactante, disfrutados por hombres (4 paternidades). Hasta junio de 2022, únicamente se registran 2 paternidades y 1 caso de reducción de jornada.

Las medidas más significativas en materia de conciliación y ejercicio corresponsable, al margen de lo contemplado en los convenios colectivos que resultan de aplicación y las especialidades relativas a ciertos colectivos ubicados en centros de trabajo que requieren de determinadas necesidades organizativas (personal a turnos-operadores de control..), se centran especialmente en favorecer la flexibilidad de entrada y salida, jornada intensiva los viernes, adaptaciones horarias por necesidades familiares, incluyendo soluciones de home office, permisos retribuidos y no retribuidos por encima del marco legal y un conjunto de ayudas y beneficios sociales a disposición de toda la plantilla.

A nivel general, la empresa procura adaptarse a las necesidades concretas solicitadas por los trabajadores/as, tras valorar las circunstancias concretas de cada trabajador y trabajadora solicitante, siempre que las características del puesto de trabajo lo permitan.

A partir de 2019 a nivel corporativo se puso en marcha un programa para ampliar la flexibilidad en los tiempos de trabajo en todos los centros de trabajo y actividades que no están vinculadas a sistemas de cerrados de turnos de trabajo o servicios cerrados a terceros. En esta dirección, se destacan las siguientes medidas:

- Mejoras en la política global de viajes para mujeres embarazadas En caso de que el viaje sea estrictamente necesario, por razones de negocio y en el ejercicio la actividad laboral, y siempre que lo permita su estado de salud, se viajará siempre en clase business cuando el viaje sea en avión y en clase preferente cuando se realice en tren.
- Plazas de aparcamiento reservadas para mujeres embarazadas Para ACCIONA es importante garantizar el bienestar de las mujeres embarazadas. Por ello, disponemos en algunos de nuestros edificios de plazas de aparcamiento reservadas.
- Programa de apoyo a embarazadas con jornadas laborales de 6 horas sin reducción de salario (a partir de la semana 26, retribuida al 100%).
- Mejora de la política de anticipos para casos relacionados con el cuidado de los hijos (anticipo de hasta 3 mensualidades).
- Ayudas económicas para desplazamientos médicos de mujeres embarazadas ACCIONA tiene disponible una bolsa de ayuda de hasta 300 € para que las mujeres embarazadas puedan trasladarse a realizar las pruebas médicas necesarias
- Programa para progenitores de hijos con enfermedad grave, con jornada parcial sin reducción salarial y complementario al marco legal: (Jornada parcial retribuida al 100% para padres con hijos con enfermedad grave hasta el mes 12).
- Flexibilización de jornada para madres y padres a la vuelta del permiso de maternidad/paternidad en España. Programa para madres y padres con medidas que flexibilizan la jornada sin reducción de salario, que pueden disfrutar a la vuelta de su permiso por maternidad y paternidad respectivamente. Todos los trabajadores de la compañía que se encuentren en situación de permiso de maternidad/paternidad pueden solicitar una jornada continua de 7 horas hasta el mes 15 para su primer hijo, y hasta el mes 18 para el segundo y siguiente hijo/s
- Posibilidad de solicitar cheques guardería en la retribución flexible.

A su vez a nivel corporativo se ha puesto en marcha un nuevo modelo de organización del trabajo que pretende ser la referencia para valorar el funcionamiento del trabajo desde casa (HOME OFFICE), aprovechando las oportunidades tecnológicas para optimizar tiempos y reducir desplazamientos, favoreciendo aspectos de conciliación y organización de la vida personal y laboral.

Este modelo se aplica a todo el personal de estructura de la Compañía en España con roles de Técnico en sus diferentes niveles o de Gerente I que puede participar de forma voluntaria, quedando excluidas aquellas personas que por la naturaleza de su actividad, desarrollan de forma presencial su trabajo:

- Este proyecto afecta a un 20% de la jornada laboral: 1 día de HOME OFFICE a la semana.
- El día es rotativo e irá cambiando con una frecuencia de 15 días..
- La incorporación al proyecto de HOME OFFICE es voluntaria y para participar debe existir una aceptación formal de condiciones.

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA

- Reforzar la sensibilización en materia de corresponsabilidad.
- Garantizar el conocimiento de las medidas de conciliación existentes a disposición del personal.
- Valorar la inclusión de nuevas medidas orientadas a favorecer una mayor flexibilidad en los tiempos y espacios de trabajo al objeto de poder compatibilizar en la medida de lo posible, las necesidades de la prestación de servicios con las responsabilidades familiares.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquier derecho relacionado con la conciliación familiar y laboral, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.
- En la medida de lo posible y en los puestos que así lo permitan, se valorará el uso de herramientas tecnológicas de comunicación que puedan reducir los viajes de trabajo y que las reuniones de trabajo se desarrollen como regla general, durante la jornada habitual.
- Valorar posibles medidas de flexibilidad destinadas al personal a turnos (operadores de control), teniendo en cuenta las especiales características de la prestación del servicio.

F) Condiciones de trabajo. Salud laboral

El absentismo femenino por enfermedad común, se sitúa por encima a su nivel de presencia (50% en 2021 y 33% junio-2022). No se ha registrado ningún supuesto de riesgo durante el embarazo/lactancia.

En las posiciones de operador de control, el sistema de trabajo a turnos afecta a 11 hombres y 5 mujeres.

La estrategia en materia de seguridad y salud se articula en torno al área de Medio Ambiente, Prevención, Social, Cumplimiento y Calidad, a los efectos de llevar el control y seguimiento adecuado de los indicadores más relevantes en este ámbito.

Están identificados todos los puestos que pueden verse afectados en caso de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural, contemplándose medidas adicionales complementarias a aplicar, al objeto de prevenir los posibles riesgos sobre su salud, la del feto o lactante.

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

- Realizar un seguimiento anual específico del índice de absentismo femenino por enfermedad común durante la vigencia del Plan.
- 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.

- Reforzar la inclusión de la perspectiva de género en la política de prevención, incorporándola a su vez en la próxima encuesta de riegos psicosociales.

G) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de referencia contemplado a efectos de diagnóstico no se contabiliza ningún caso tramitado por posible conducta de acoso sexual /por razón de sexo.

Existe un protocolo corporativo para la prevención y actuación frente a posibles conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo y canales de denuncia habilitados para tramitar este tipo de supuestos.

Se han impartido puntualmente acciones de sensibilización en materia de prevención del acoso.

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

- Aumentar la difusión de las medidas actualmente vigentes para la tramitación de posibles situaciones de acoso, al objeto de asegurar el conocimiento de toda la plantilla.
- Reforzar y revisar en el marco del Plan de igualdad, las medidas actualmente vigentes, a los efectos de reforzar el tratamiento y garantías frente a las posibles conductas en materia de acoso sexual/ por razón de sexo.
- Aumentar las acciones formativas y de sensibilización destinadas a la plantilla orientadas a la consecución de un ambiente adecuado de trabajo, libre de discriminación y tutela empresarial para prevenir y actuar contra este tipo de situaciones.

H) Comunicación y lenguaje

A nivel corporativo, desde hace años se apuesta por trasladar tanto a nivel interno como externo una imagen no estereotipada en relación a los roles tradicionalmente atribuidos a mujeres y hombres. De esta forma, a través de campañas de sensibilización, se potencia el uso de imágenes que muestran a mujeres realizando actividades en las que sufren una mayor infrarrepresentación (Ingenieras, Técnicas, Operarias, etc..) a los efectos de contribuir a romper los estereotipos presentes en el empleo.

El compromiso empresarial con la igualdad y no discriminación es visible a través de los diferentes canales y vías de comunicación interna/externa (página web, memoria de sostenibilidad, RR.SS, intranet, etc..).

Se realizan encuestas de Clima y Compromiso cada 2 años que incluyen referencias a igualdad.

Se participa de forma recurrente en foros especializados del sector e iniciativas y colaboraciones con entidades de referencia que ponen en valor los proyectos liderados por mujeres reconociendo su papel como referente

Promoción y difusión de los días internacionales de la mujer, de la diversidad cultural, de la mujer en la Ingeniería, de las personas con discapacidad, día europeo de la igualdad salarial, y de la eliminación de la violencia contra la mujer, así como otras actividades, talleres y sesiones online en materia de igualdad, diversidad e inclusión.

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

- Impartir formación específica en uso adecuado del lenguaje e identificación de sesgos de género, especialmente en las áreas o departamentos que gestionen las comunicaciones externas.(Revisión periódica de las comunicaciones a los efectos de controlar el lenguaje utilizado)
- Reforzar los canales de interlocución con la plantilla en materia de igualdad. Ejem: inclusión de nuevos ítems en las encuestas de clima o cuestionario específico.

- Aumentar la participación en Foros de igualdad y la colaboración con entidades de referencia en la materia.
- Garantizar la difusión de las medidas contempladas en el Plan de igualdad a toda la plantilla

I) Medidas de protección de las víctimas de violencia de género

A nivel general se participa en campañas e iniciativas de sensibilización de forma periódica, visibilizando los mensajes orientados a la lucha contra cualquier forma de violencia de género. (Ejem: 25N Día contra la violencia de género o participación en iniciativas de entidades especializadas- Fundación Integra-).

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

- A los efectos de facilitar la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no sea posible su recolocación en alguno de los centros de la empresa, se procurará que se emitan las cartas de recomendación pertinentes, así como el CV de la trabajadora a las empresas de selección de personal con las que en cada momento tenga una relación comercial.
- A solicitud de la trabajadora se valorará la adopción de medidas alternativas, en función de la acreditación de la existencia de causas que las justifiquen.
- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidos en el Plan de Igualdad.
- Refuerzo de las medidas de sensibilización interna y externa sobre víctimas de violencia de género en colaboración con entidades e instituciones que promueven campañas periódicamente.
- Valorar la colaboración con entidades de referencia para la integración laboral de colectivos de mujeres en riesgo de exclusión.

Anexo II.RESUMEN DE RESULTADOS DE AUDITORÍA RETIBUTIVA. REVISIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS

1.1. Clasificación profesional y sistema de valoración de puestos analítico. Modelo auditado por consultora externa

Características del sistema:

- Sistema de clasificación profesional y valoración de puestos bajo criterios objetivos: modelo de roles corporativo implantado desde 2017 a través de consultores externos.
- 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 nueva herramienta corporativa para automatizar la información retributiva, diseñada de conformidad con los criterios establecidos en la normativa vigente.

La valoración del puesto obedece a un proceso analítico que se determina en función de la metodología corporativa que establece valorar los puestos en base a los factores de valoración siguientes:

- Magnitud: Dimensiones del negocio, expresadas en términos cuantitativos y cualitativos.
- Alcance: Ámbito geográfico de influencia directa y capacidad requerida por el puesto para integrar, armonizar, coordinar actividades, funciones y recursos diversos.
- Impacto: Nivel de autonomía de decisión y acción, concedido a un rol para la consecución de sus resultados. Se encuentra determinado por el grado y la naturaleza de la revisión o dirección que recibe.
- Resolución de problemas: Marco conceptual aportado por la organización para identificar, definir y encontrar solución a los problemas. Guías o límites de la organización en la que el pensamiento tiene lugar. Este factor representa el grado en el que el puesto decide sobre medidas y actuaciones a tomar para conseguir los resultados esperados. Intensidad, esfuerzo y creatividad del proceso mental necesario para encontrar soluciones a los problemas que se plantean.
- Conocimiento: Grado de especialización y ámbito de conocimientos, Carrera Técnica, Carrera de Gestión.
- Comunicación: Analiza las habilidades comunicativas más frecuentemente requeridas por el puesto dentro y fuera de la Organización.

La revisión del sistema de valoración de puestos ha sido sometido a valoración externa (Informe limitado de empresa Auditora externa) al objeto de comprobar su adecuación a lo dispuesto por el RD 902/2020 de 13 de octubre:

- Informe de resultado favorable de la revisión de los criterios establecidos por la Compañía en cuanto a la identificación de trabajos de igual valor que constituyen la base de la auditoría salarial. Conclusiones en cuanto a la correcta aplicación (entendida en términos de objetividad y adecuación) mediante la realización de un análisis GAP, identificando 10 ámbitos de revisión:

1. Factores y descriptores
2. Pesos y puntuaciones
3. Rigor del proceso de valoración.
4. Existencia de discriminación o sesgos de género
5. Identificación de puestos de igual valor
6. Naturaleza de las funciones o tareas
7. Condiciones educativas y cualificaciones regladas
8. Condiciones profesionales y formación
9. Condiciones laborales
10. Criterios de objetividad y adecuación

El modelo de clasificación de puestos revisado, es el que se ha tomado de referencia para realizar la auditoría retributiva, encargada a consultores externos, a los efectos de dotar de las mayores garantías a todo el proceso.

1.2. Resumen de resultados de diagnóstico retributivo y auditoría externa.

El análisis retributivo ha sido realizado en función de la siguiente metodología, adaptada a los requerimientos establecidos en el RD 902/2020 a través de la implementación de una nueva herramienta corporativa que permite la extracción de información automatizada para cada una de las sociedades que integran la Compañía, con el siguiente alcance general, que se procede a exponer a continuación:

- Se incluye la totalidad de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- La información sigue el siguiente eje de análisis: retribución “real devengada” y retribución “anualizada” o “equiparada” tanto de media como de mediana, diferenciado sexo y desglose por niveles de acuerdo al sistema de clasificación profesional aplicable.
- El reporte respecto de las diferencias resultantes, consistirá en las diferencias de medias aritméticas y medianas del salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregadas por sexo conforme al desglose anterior.
- La diferencia se calcula como el salario promedio de los hombres dividido por el salario promedio de las mujeres. Así mismo, también se calculará la diferencia entre la mediana del salario de los hombres dividido por la mediana del salario de las mujeres.
- A efectos de posibilitar el cálculo de las diferencias resultantes, solo se facilitarán datos basados en un mínimo de 3 mujeres y 3 hombres en el caso de las medianas y en el promedio o media, respecto de un mínimo de 2 hombres y 2 mujeres. En el supuesto de que no exista comparable sólo se facilitará el dato de media/mediana sin realizar comparación.
- El periodo temporal de referencia para la elaboración del registro retributivo es el año natural, sin perjuicio en su caso de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro. El registro engloba todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas en el periodo de referencia, cuyo origen de información es SAP.
- Se consideran todos los empleados/as, con la retribución total real acumulada y la total anualizada, que hayan tenido vínculo laboral durante el año natural con la empresa.

A nivel global, tomando como referencia la media equiparada por rol, el % de diferencia entre hombres y mujeres detectado refleja un 11,8% a favor del hombre sobre un total de 91 efectivos contabilizados (68 masculinos y 21 femeninos). En salario base las diferencias no resultan significativas (-0,1%). No obstante, las mayores diferencias se concentran en los complementos salariales (18,1%) y percepciones extrasalariales.

El análisis por concepto equiparado muestra que existen diferencias retributivas en complementos salariales de forma indistinta a favor de hombres o de mujeres por la naturaleza volátil de muchos de estos conceptos (i.e. complementos de paga extra que se pagan en casos de bajas de paternidad o maternidad) y la concurrencia de distintos convenios colectivos .A su vez al tratarse de una empresa masculinizada fundamentalmente en posiciones de mandos intermedios y operaciones, los complementos salariales a nivel global son devengados en mayor medida por los hombres, que a su vez ostentan mayores niveles de antigüedad, ya que la incorporación de las mujeres resulta más reciente.

En el análisis por roles (media equiparada), respecto de los colectivos donde existe muestra comparable, se reflejan las siguientes diferencias:

- OPERADOR/A EJECUCIÓN OPERACIONES I: sobre un total de 5 efectivos, las diferencias totales resultan a favor del hombre en un 9%. (5% en salario base y -57% a favor de la mujer en complementos salariales)
- OPERADOR/A EJECUCIÓN OPERACIONES III: sobre un total de 6 efectivos, las diferencias totales resultan a favor del hombre en un 9,7%. (4,1% en salario base y 17% en complementos salariales).
- TÉCNICOS/AS EXPLOTACIÓN Y SERVICIOS I: sobre un total de 11 efectivos, las diferencias totales resultan a favor del hombre en un 3,2% (-5,4% a favor de la mujer en salario base y 22,3% a favor del hombre en complementos salariales)
- TÉCNICOS/AS EXPLOTACIÓN Y SERVICIOS II: sobre un total de 8 efectivos, las diferencias totales resultan a favor del hombre en un 26,5% (1,8% en salario base y 44,9% a favor del hombre en complementos salariales)
- TÉCNICOS/AS FUNCIONES DE APOYO II: sobre un total de 7 efectivos, las diferencias totales resultan a favor del hombre en un 2,5% (9,3% en salario base y-12,6% a favor de la mujer en complementos salariales).

En el análisis por niveles (media equiparada), se hará un seguimiento específico de las diferencias detectadas en salario fijo (Niveles 0, 2,3,4,5). Así mismo, se focalizará el análisis respecto de los colectivos englobado en los niveles superiores (Dirección y Gerencia), asegurando la no existencia de posibles sesgos, desde una perspectiva de género, al encontrarnos niveles totalmente feminizados (nivel D) y masculinizados (nivel 8, nivel 7 y nivel 6).

Por último, se ha detectado un uso reducido del lenguaje inclusivo en los registros retributivos, concretamente en la denominación de los puestos de igual valor (i.e.: “Técnico” en lugar de “Técnico/a”, “Director” en lugar de “Director/a”).

Sin perjuicio de lo anterior, a modo de conclusión, conforme a todo lo expuesto, tras la auditoría externa realizada, se deriva que se mantiene una posición alineada con lo exigido en el RD 902/2020, habiendo utilizado una metodología que cumple con lo establecido en la normativa aplicable en materia de igualdad, y sin apreciarse desviaciones en el diseño y aplicación de los procedimientos analizados.

1.3. Plan de actuación

- En función de los resultados obtenidos, en el seno de la Comisión de igualdad, se analizará con mayor alcance si las diferencias retributivas sustanciales reflejadas en la auditoría retributiva son estructurales o puntuales y en su caso se propondrán las medidas correctoras oportunas. Se iniciará el análisis por las diferencias detectadas en salario fijo de los niveles 0, 2,3,4,5 **(2023 y durante la vigencia del Plan)**.
- Revisar la nomenclatura de las categorías/colectivos de la herramienta retributiva a los efectos de evitar posibles errores en el lenguaje o inadecuaciones. En casos puntuales que se detecten incoherencias se corregirán a la brevedad posible.**(Durante 2023)**.
- Llevar a cabo seguimiento de los distintos colectivos y conceptos donde se han detectado las diferencias más relevantes comenzando por los niveles superiores que pueden concentrar las mayores diferencias y donde la incorporación de la mujer es más reciente, al

objeto de poder equilibrar gradualmente las posibles diferencias, cuando su presencia sea mayor. **(Seguimiento anual durante la vigencia del plan).**

- Focalizar el análisis y seguimiento respecto de los colectivos englobados en los niveles superiores (Dirección y Gerencia), para poder diferenciar con mayor detalle las posiciones encuadradas en las citadas categorías que puede derivar en mayores diferencias, asegurando la no existencia de posibles sesgos, desde una perspectiva de género, al encontrarnos niveles totalmente feminizados (nivel D) y masculinizados (nivel 8, nivel 7 y nivel 6). **(Durante 2023 y a lo largo de la vigencia del Plan)**
- La información del registro retributivo se proporcionará de conformidad con la normativa aplicable y con la agrupación de conceptos que la misma recoge, sin perjuicio de que, en supuestos concretos, excepcionales, y justificados, se requiera de un análisis más específico, en virtud de la aplicación del principio de transparencia retributiva. Realizar en su caso las modificaciones correspondientes en la herramienta de registro, al objeto de mejorar la agilidad y calidad en la extracción de la información. **(Durante la vigencia del Plan).**
- Analizar en el seno de la Comisión de seguimiento paritaria, las propuestas sobre la adecuación del sistema de valoración de puestos y los planes de acción concretos, destinados a corregir las diferencias retributivas sustanciales que se puedan detectar. **(Durante la vigencia del Plan).**

Sistema de seguimiento e implementación de medidas correctoras:

De conformidad con el Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, 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, mejoras en la calidad de la información que pudieran efectuarse, así como las medidas correctoras oportunas en los términos contemplados en el texto del Plan

Al objeto de garantizar la adecuada implementación de las medidas, se contará además con el apoyo del departamento de Compensación y Beneficios, así como de asesoría/consultoría externa especializada en caso de ser necesario.

Vigencia y periodicidad: La auditoría retributiva vincula inicialmente su vigencia a la del Plan de igualdad acordado, 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 posteriormente.

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 modificaciones oportunas y pertinentes en las actas de las sesiones de seguimiento periódicas, en función de lo decidido por las partes.