PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO FERROVIAL SERVICIOS (MEDIOAMBIENTE E INFRAESTRUCTURAS)

ESTRUCTURA Y CONFIGURACIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan de Igualdad se estructura y configura de la siguiente manera:

1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE GRUPO DE EMPRESAS.

2. INTRODUCCIÓN.

3. JUSTIFICACIÓN DE LA CONVENIENCIA DEL PLAN DE GRUPO DE EMPRESAS.

4. MARCO NORMATIVO Y LEGAL.

5. DEFINICIONES Y PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN.

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

7. INFORME DIAGNÓSTICO DE LAS EMPRESAS Y RESULTADO DE LAS AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS.

8. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN: GENERALES, ESPECÍFICOS, CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.

9. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUACIÓN DE CADA MEDIDA.

10. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

13. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.

DISPOSICIÓN FINAL. DEROGATORIA.

ANEXOS.

1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE GRUPO DE EMPRESAS.

El presente Plan de Igualdad se concierta y ha sido aprobado, de manera unánime, por las siguientes partes signatarias.

Parte Social:

Por Comisiones Obreras (CCOO), están representadas la Federación de Hábitat, Federación de Industria y Federación servicios a la ciudadanía, por las siguientes personas:

Dña. Pilar Expósito Cortés
Dña. Natalia Galán Armero
Dña. Raquel Hijosa Carracedo
D. Manuel Menéndez Sánchez
Dña. Ana Miñarro Imedio

Por UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), están representadas las Federaciones de Servicios Públicos (FeSP), Federación de Servicios (FESmC), y Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA) por las siguientes personas:

Dña. Rosario García Ramos.
D. Enrique Palomino Sánchez.
Dña. Esther González Lallana.
Dña. Elena Martínez Vidal.
Dña. Azahara Pérez del Reguero.
Dña. Nieves García Huelmo.
Dña. Maria Teresa Barba Muñoz.

Parte Empresarial:

D. Julio Gualda Suárez.
D. José Antonio Gallardo Cubero
D. Jesús Díaz Rodríguez
Dña. Cristina Clavero Herrera
D. Jorge Macho Muro
D. Macarena Oliván García.

Las partes que conciertan y suscriben el presente Plan de Igualdad se reconocen mutua y recíprocamente plena legitimación (en su más absoluta manifestación: inicial, plena y decisoria) para negociar, en la representación que cada uno ostenta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87 del Título III, Capítulo Primero, Sección 2ª, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en relación a lo establecido en el artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El presente plan de igualdad se configura como un Plan de Igualdad de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas (división servicios del grupo Ferrovial, Áreas de Medioambiente e Infraestructuras ferrovial), con implantación y aplicación de ámbito estatal;

todo ello, en consideración a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual:

> *Artículo 87. Legitimación.*
> *1. (…)*
>
> *Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales.*
>
> *En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.*
>
> *2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:*
>
> *a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.*
>
> *(…)*
>
> *c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio."*

En el marco de los compromisos, diálogo social y relaciones existentes entre las partes signatarias del presente acuerdo y en cumplimiento de la normativa anteriormente reseñada, se ha negociado y acordado el presente Plan de Igualdad con los sindicatos más representativos a nivel estatal: Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

De igual manera, se hace constar a los efectos legales oportunos que ambos Sindicatos, CCOO y UGT, igualmente, son las únicas representaciones sindicales que en el ámbito de aplicación estatal del presente Plan de Igualdad cuentan con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, tal y como se acredita con los Certificados de representatividad emitidos por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que constan adjuntos en el acta final del proceso de negociación del Plan.

2. INTRODUCCIÓN.

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso, sin duda, un hito en la elaboración de políticas activas en materia de igualdad, a través de la específica previsión de elaboración de planes de igualdad encaminados a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, así como a combatir decidida y firmemente todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

En dicho contexto, las partes negociadoras del Presente Plan de Igualdad comparten el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y en la ocupación, considerando un valor fundamental la incorporación del talento femenino en la realidad de las empresas y, en concreto, abogan por la necesidad de sensibilización en políticas de integración real de la mujer, así como por la erradicación de cualquier obstáculo que pudiera existir y contravenga el principio de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

El crecimiento y desarrollo profesional debe ser valorado por las competencias, la cualificación, las habilidades, la experiencia y los conocimientos de las personas trabajadoras, sin importar el sexo de las mismas.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española (en adelante, "CE") que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva.

Por ello, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, de 22 de marzo (de aquí en adelante, "LOIEMH"), propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Asimismo, hay que destacar los continuos esfuerzos normativos llevados a cabo, tales como el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (de aquí en adelante "RD Ley 6/2019"), cuyo objetivo es eliminar toda discriminación directa e indirecta de las mujeres y, en definitiva, hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos proclamado en la LOIEMH.

Finalmente, las recientes publicaciones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, "RD 901/2020") y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (de aquí en adelante, "RD 902/2020") completan, de momento, el desarrollo de las políticas de igualdad de género en el ámbito de la empresa incluyendo aspectos procedimentales y metodológicos así como abriendo la posibilidad a la elaboración de planes de empresas de grupo.

El RD 901/2020 surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario recogido en el RD Ley 6/2019. Este último (i) amplió la obligación de aprobar planes de igualdad a todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras (sometido a un período transitorio), (ii) estableció importantes precisiones con respecto al contenido obligatorio del diagnóstico y

del plan de igualdad, (iii) programó la creación y regulación del Registro de Planes de Igualdad y (iv) previó el desarrollo reglamentario de determinadas materias.

Asimismo, el RD 902/2020 desarrolla reglamentariamente diversos aspectos regulados por el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (de aquí en adelante, "ET") con el objetivo de establecer un conjunto de disposiciones específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Toda la nueva regulación ha sido incorporada en el Presente Plan de Igualdad.

Por otra parte, cabe señalar que al igual que los planes precedentes, el presente Plan de Igualdad se inserta en el marco jurídico y los objetivos fijados por las Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre mujeres y hombres como principio universal, y sus actuaciones pretenden asegurar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en materia de igualdad de género, trabajo decente y garantía de la igualdad de oportunidades.

Tras los anteriores Planes de Igualdad de la organización, la misma realiza, nuevamente, un esfuerzo integral para intensificar y hacer efectiva la incorporación de la igualdad de género como uno de los principales objetivos palanca para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a aquellos.

A los efectos del presente Plan de Igualdad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 y 10 merecen una especial mención.

El ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos y como elementos integrados, inseparables y que marcan el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental.

Por su parte, el ODS 8 sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas, integra el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor; la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

Y el ODS 10 garantiza la igualdad de oportunidades y reduciendo la desigualdad causada por otros motivos.

****

A lo largo de estos años se ha desarrollado una intensa labor en la organización para la sensibilización y comunicación de los procedimientos y políticas en materia de igualdad y se ha

realizado una clara concienciación interna entre profesionales de la organización en lo referente al valor de la diversidad en la gestión de personas. Pero ello, no ha de resultar suficiente.

Por ello mismo, el presente Plan nace con la vocación de continuidad de aquellas medidas que han resultado importantes para la implantación y la consolidación de procedimientos y acciones que fomentan la igualdad de trato y oportunidades incluyendo las acciones de mejora que se han considerado oportunas, pero proponiendo e incorporando, a su vez, nuevas e innovadoras medidas que harán avanzar en estas cuestiones para continuar siendo pionero y ejemplo respecto a todo ello.

En concreto, el Plan contiene 120 medidas reales, concretas y con clara vocación de efectividad, en los siguientes aspectos: procesos de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo; el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; la infrarrepresentación femenina; salud laboral; retribuciones; sensibilización; lenguaje y comunicación; violencia de género; prevención del acoso sexual y por razón de sexto. Ciertamente, nunca antes en España se había suscrito un Plan de Igualdad, en cuanto a la importancia cualitativa y cuantitativa de las medidas acordadas y contenidas en este Plan.

En definitiva, con el presente Plan de Igualdad las partes negociadoras del mismo se han propuesto de manera firme y decidida abordar las necesidades reales de la plantilla que forma parte de las diferentes empresas del Grupo con un alcance global, transversal e integral, a fin consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y de constituir un claro referente para el diseño, configuración e implementación de planes de igualdad no sólo en las organizaciones, entidades y empresas de su sector y actividades, sino también de otros sectores y actividades.

3. JUSTIFICACIÓN DE LA CONVENIENCIA DEL PLAN DE GRUPO DE EMPRESAS.

El artículo 6.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registros y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, prevé que las empresas que compongan un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello.

Las Partes Negociadoras del presente Plan de Igualdad, han determinado que, atendiendo a las características organizativas, productivas, de gestión de personal, etc., de las empresas vinculadas por razones organizativas del grupo Ferrovial Servicios resulta más conveniente disponer de un único plan de igualdad para todas las empresas.

La justificación para llevar a cabo la negociación de un plan de igualdad único viene dada precisamente por las circunstancias y configuración de la parte empresarial (actividades, servicios, sociedades, representación legal de los trabajadores, etc), en consideración, todo ello, a la nueva normativa aprobada. Además de ello, se pretende que todas las personas trabajadoras de la División de Servicios de Ferrovial dispongan de un plan de igualdad único, sólido y compacto, que garantice el derecho de la igualdad en el mismo marco normativo, pero a su vez, respetando y teniendo en cuenta, en todo caso, las diferencias y circunstancias específicas existentes entre las diferentes empresas, actividades, etc.

Por tanto, en virtud de la previsión normativa prevista en el artículo 6.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registros y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como las necesidades concretas de las empresas vinculadas por razones organizativas del grupo Ferrovial Servicios, se ha determinado la confección de un único plan de igualdad que resultará de aplicación a la empresas vinculadas por razones organizativas del grupo Ferrovial Servicios.

4. MARCO NORMATIVO Y LEGAL.

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por otra parte, su artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

De igual forma, el Artículo 35 de la Constitución Española establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

****

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas (ONU) en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

De manera más específica, cabe señalar que los pronunciamientos en el marco de la ONU para eliminar todas las formas de discriminación hacia la mujer vienen conformados por:

- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para la promoción de los derechos de la mujer documentando la realidad que viven las mujeres en todo el mundo, elaborando normas internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidades en 1948, se establece por primera vez en la historia la igualdad entre sexos como un derecho fundamental, en su artículo primero *"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos"*.

- Pacto internacional de derechos civiles y políticos aprobado el 16 de diciembre de 1966, cuya entrada en vigor fue el 23 de marzo de 1976, en este Pacto los Estados Partes se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos civiles y políticos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, establece en su Artículo 1. *"La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana."*

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, siendo ratificada por España en 1983. En esta Convención se definió *"discriminación contra la mujer"* como *"toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio para la mujer…"*.

- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), cuya función es vigilar la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer por los estados que la han suscrito.

- La Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

- Agenda 2030 en materia de igualdad de género, trabajo decente y garantía de la igualdad de oportunidades (Y los Objetivos de Desarrollo Sostenible).

Por su parte, el mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución en 1919 donde la OIT proclamaba *"Todos los seres humanos con independencia de su raza, creencia o sexo tienen derecho a disfrutar de su progreso material y su desarrollo espiritual dentro de la libertad y la dignidad…"*.

Los cuatro Convenios clave de la OIT son:

- El Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951).
- El Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958).
- El Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- El Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000).

El mandato de la OIT respecto de la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo:

- La Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009.
- La Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004.

En su decisión de marzo de 2005, el Consejo de Administración encomendó incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado.

En efecto, la Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, y promueve la igualdad entre hombres y mujeres [artículo 2 y artículo 3, apartado

3, del Tratado de la Unión Europea (TUE)]. Estos objetivos también están consagrados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a través de todas sus acciones (este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género»). La Unión y los Estados miembros se comprometieron, en la Declaración n.º 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa, a *"combatir la violencia doméstica en todas sus formas […] [,] prevenir y castigar estos actos delictivos y […] prestar apoyo y protección a las víctimas".*

Dentro de la Unión Europea, el Tratado de Ámsterdam ratificado por la Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre, establece que la Unión Europea tendrá como misión *"promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y todos los programas"*. Contiene 4 artículos que son la base de la actuación de la Unión Europea por la igualdad de género (arts. 2, 3, 13 y 141). Desde la entrada en vigor de este tratado la igualdad entre hombres y mujeres es considerada como un principio fundamental y un objetivo a cumplir tanto por la Unión como por todos sus estados miembros.

En diciembre de 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión.

El 5 de marzo de 2010, la Comisión aprobó la Carta de la Mujer para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo.

En diciembre de 2015, la Comisión publicó el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, para dar continuidad y seguimiento a su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

El Compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios siguientes:

- Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica;
- Reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres;
- Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- Lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas;
- Promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

El 12 de mayo de 2009 el Comité de Ministros del Consejo de Europa proclamó la llamada Declaración de Madrid con el título «Convirtiendo la igualdad de género en una realidad». En dicha declaración el Comité de Ministros del Consejo de Europa manifestaba que «la igualdad de género es parte integrante de los derechos humanos y es un requisito fundamental de la democracia»; reconocía que «el estatus legal de las mujeres ha mejorado con el tiempo, pero, pasados veinte años desde la Declaración sobre la igualdad de mujeres y hombres (Consejo de Europa, 1988), todavía es un reto para los Estados miembros salvar la distancia entre la igualdad legal y la real», y reafirmaba que «una auténtica democracia debe aprovechar las competencias, habilidades y creatividad de las mujeres y de los hombres para construir una sociedad con mayor calidad de vida para todas las personas y que respete los principios en que se funda el Consejo de Europa».

****

Por su parte, y ya en los relativo al Derecho interno, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece en su artículo 4.2 c) que, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 4.2.e) del citado texto normativo, establece como derecho de los trabajadores *"el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de género."*

Igualmente, en el Estatuto de los Trabajadores se recoge la prohibición de los preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos y decisiones unilaterales del empresario que contengan disposiciones discriminatorias en las condiciones de trabajo, en consideración a la condición u orientación sexual (Artículo 17 apartados 1º y 4º y 5º del Estatuto de los Trabajadores).

Asimismo, existen una serie de artículos a lo largo del Estatuto de los Trabajadores que recogen de manera transversal la igualdad entre mujeres y hombres.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

Dicha Ley, a su vez, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La LOIMH define los planes de igualdad en las empresas como un "*conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo; los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*" (artículo 46).

Dicha definición se vincula con el principio de igualdad de la LOIMH (artículo 45.1), cuando al regular la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y que es con esta finalidad con la que se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación.

El artículo 11.2 de la LOIMH establece, por otra parte, que las empresas, en los términos establecidos en dicha Ley, pueden adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, medidas que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en caso.

Asimismo, hay que destacar, como se ha expuesto anteriormente, los continuos esfuerzos normativos llevados a cabo, tales como el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación cuyo objetivo es eliminar toda discriminación directa e indirecta de las mujeres y, en definitiva, hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos proclamado en la LOIEMH.

Finalmente, el desarrollo reglamentario aprobado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (de aquí en adelante, "RD 902/2020") completan, de momento, el desarrollo de las políticas de igualdad de género en el ámbito laboral.

El presente Plan de Igualdad, consiguientemente, se enmarca en dicho contexto normativo, dando perfecto cumplimiento al mismo.

5. DEFINICIONES Y PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN.

En presente Plan de Igualdad se utilizan diferentes términos y conceptos definidos conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con el resto de normativa vigente. Igualmente, el Plan de Igualdad, se inspira y tiene como ejes vertebradores del mismo los principios rectores contenidos en la referida Ley de Igualdad:

1. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone 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.

2. Principio de prohibición de situaciones de Discriminación directa por razón de sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

3. Principio de prohibición de situaciones de Discriminación indirecta por razón de sexo.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

4. Principio de prohibición del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

5. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

6. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

7. Principio de transparencia retributiva.

Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios

8. Principio de igual retribución por trabajo de Igual valor.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

9. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Conjunto de políticas, medidas o iniciativas orientadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

10. Corresponsabilidad.

En relación con la conciliación, concepto con el que se define el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres.

11. Salud laboral con perspectiva de género.

Análisis, estudio y evaluación de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

12. Principio de rechazo y repulsa a la violencia de Género.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

La violencia de género también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad.

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

6.1. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente Plan de Igualdad (junto a sus Anexos, los cuales son parte integrante e inseparable del mismo), tiene ámbito estatal y resulta de aplicación y vincula a toda la plantilla, presente o futura, adscrita a cualquiera de los centros y/o lugares de trabajo de las empresas que conforman la División de Servicios de Ferrovial (Áreas de Medioambiente e Infraestructuras) en España, y en concreto a las siguientes sociedades:

FERROVIAL SERVICIOS	
ÁREA DE MEDIOAMBIENTE	ÁREA DE INFRAESTRUCTURAS
CESPA S.A. CIF A82741067 CESPA GESTION DE RESIDUOS, S.A. (CESPA G.R. S.A.) CIF A59202861 CESPA SERV. URBANOS MURCIA, SA CIF A73698557 INGENIERIA AMBIENTAL GRANADINA, S.A. (INAGRA S.A.) A18051425 GESTION MEDIOAMBIENTAL DE TOLEDO, S.A. (GESMAT S.A.) CIF A45497111 CESPA GESTION Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS, S.A. (CESPA G.T.R. S.A.) CIF A28358323 RESIDUS DEL MARESME SL CIF B66779489 BIOTRAN GEST. RESIDUOS SL CIF B47411905 ECOPARC DE CAN MATA, S.L. CIF B65089237	FERROVIAL SERVICIOS S.A. A80241789 FERROSER SERV. AUXILIARES, S.A. A28672038 FERROSER INFRAESTRUCTURAS CIF A28423853 MAVIVA SA CIF A36783504 ALSERVI, S.L. CIF B36681930 FERRONATS AIR TRAF.SERVICES, S.A. CIF A86164894 AUTOVIA ARAGON SOCIEDAD CONCESIONARIA, S.A. CIF A85251668

Este Plan resultará igualmente de aplicación, salvo que cuenten con su propio Plan de Igualdad, a las empresas (presentes o futuras) participadas y/o filiales de las empresas indicadas anteriormente que pudieran incorporarse al Grupo, en cualquier modalidad mercantil o societaria (constitución, adquisición, segregación, escisión, compra, fusión, etc.) previo acuerdo con la representación legitimada para la firma y suscripción de un plan de igualdad y la elaboración del diagnóstico de la situación de la empresa que se incorpora al plan de Grupo que se analice dentro de la Comisión de Seguimiento, en los ámbitos de aplicación referidos.

La Comisión Seguimiento de Igualdad podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a los cambios legislativos y/o normativos que pudieran producirse, así como a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. Estas modificaciones irán siempre encaminadas a conseguir los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

5.2. ÁMBITO TEMPORAL.

La vigencia o ámbito temporal del presente plan será de CUATRO AÑOS (4 años) desde el momento de su firma.

Con una antelación de 3 meses antes de la finalización de la vigencia inicial del Plan, las partes procederán a la constitución de la mesa de negociación de un nuevo Plan de Igualdad que le sustituya. El cual, deberá estar negociado, aprobado y realizada su solicitud de registro en el plazo máximo previsto en la normativa vigente en cada momento.

7. INFORME DIAGNÓSTICO DE LAS EMPRESAS Y RESULTADO DE LAS AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS.

Con carácter previo a la negociación del presente Plan, se ha realizado y negociado entre las partes firmantes del Plan, un diagnóstico de situación, individualizado por y para cada una de las empresas que conforman el Grupo, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos que ha permitido obtener la información precisa para conocer la realidad de la plantilla de cada una de las empresas, detectar necesidades, diseñar y establecer medidas que adoptar, así como definir objetivos de mejora.

Igualmente, a través del informe diagnóstico se ha podido obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables previstas en el presente Plan de Igualdad, así como la prioridad de su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El diagnóstico (realizado de manera completa y global), a través de la toma y recogida de datos, identifica y estima la magnitud, a través de numerosos indicadores cuantitativos y cualitativos, posibles situaciones de diferencia, desventaja, dificultades y obstáculos que puedan eventualmente producirse en las empresas del grupo para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Para la realización de los diagnósticos de cada una de las empresas se han tenido en cuenta los datos e información relativos a: 1) los puestos de trabajo de cada empresa, 2) todos los centros de trabajo de la empresa en los términos previstos en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, que define el centro de trabajo como la unidad productiva con organización específica, que está dada de alta como tal ante la autoridad laboral, y 3) los lugares de prestación de servicios, plasmando toda la información obrante en las herramientas informáticas y bases de datos obrante en el departamento de gestión de recursos humanos así como en el expediente de los trabajadores con todo su contenido (contratos, nóminas, cartas de subrogación, etc.), 4) actividades de la empresa y 5) convenios colectivos que resultan de aplicación a la empresa.

Asimismo, los informes diagnósticos se estructuran siguiendo los requisitos normativos y el contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres con la redacción dada por el Real Decreto – ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos de trabajo.

Se adjunta como **Documento Anexo Número 1** el informe diagnóstico realizado respecto de cada una de las mercantiles a las que les resulta de aplicación el presente Plan de Igualdad.

Por otra parte, el diagnóstico incluye, según lo establecido en el art. 28.2 del ET y el RD 902/2020, la auditoría salarial o retributiva entre mujeres y hombres.

Por razones de confidencialidad y debido sigilo profesional frente a terceros, se excluirá de su publicación junto con el resto del Plan de Igualdad los datos concretos relativos a las auditorías retributivas, más allá de contener referencias medias, medianas y/o porcentuales, sin perjuicio de encontrarse validado por la Comisión Negociadora y en todo momento a disposición de la propia Comisión Negociadora, de los representantes de las personas trabajadoras y de las propias personas trabajadoras en los términos legalmente establecidos.

Sin perjuicio de ello, no obstante, en los diagnósticos se incluye el informe de los resultados de la auditoria retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres realizado a cada una de las empresas a las que les resulta de aplicación el presente Plan de Igualdad.

8. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN: GENERALES, ESPECÍFICOS, CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.

8.1 Objetivos generales.

El objetivo principal que vertebra el presente Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombre dentro de la organización.

A partir del dicho principio, los objetivos generales del presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- Garantizar y aplicar el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres en todas las políticas, procedimientos y acciones desarrolladas en la organización.

- Mejorar la presencia equilibrada de géneros facilitando el acceso al empleo y su promoción en igualdad de condiciones, para promover la carrera profesional acorde a las políticas de la empresa, especialmente en el caso del género que se encuentre menos representado.

- Promover la eliminación de las desigualdades para evitar que existan desequilibrios entre hombres y mujeres.

- Fomentar la Información, formación y sensibilización sobre igualdad de trato y de oportunidades.

- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa y trasladarla a todas las Áreas y Departamentos de la misma.

- Potenciar el compromiso de responsabilidad corporativa asumido por las sociedades a las que aplica este plan y que es el compromiso asumido por todas las sociedades que se constituyen el Grupo.

- Prevenir y combatir la discriminación indirecta y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo.

- Fomentar la mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores promoviendo medidas de conciliación que permitan construir una cultura de flexibilidad favorecedora de un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral atendiendo a las demandas de la plantilla y de las comunidades en las que la sociedad opera.

- Aplicación de un lenguaje e imágenes no sexistas, en las políticas de comunicación, información, acceso al empleo y la formación, tanto dentro como fuera de la empresa.

- Promover la sensibilización tanto en foros internos como externos para contribuir a la erradicación de cualquier tipo de violencia de género, favoreciendo la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

- Prevenir y actuar en situaciones de acoso por razón de sexo y acoso sexual.

8.2 Objetivos específicos del Plan de Igualdad.

Con el fin de seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se establecen, de manera estructurada, los objetivos específicos y áreas de actuación para cada una de las materias que se indican a continuación.

8.2.1 Áreas de actuación.

Las medidas que se establecen en el presente plan son establecidas atendiendo a las siguientes áreas de actuación específicas que se enumeran a continuación:

- Proceso de selección y contratación.

- Clasificación Profesional.

- Formación.

- Promoción.

-Condiciones de Trabajo.
- Infrarrepresentación.

- Corresponsabilidad.

- Salud laboral.

- Retribución.

- Sensibilización, lenguaje y comunicación.

- Violencia de género.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En este apartado, se definen los objetivos a conseguir en cada una de las áreas de actuación.

8.2.2 Objetivos específicos inspiradores del Plan.

8.2.2.1. Proceso de selección, contratación, clasificación profesional y condiciones de trabajo.

Posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, garantizando que los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

8.2.2.2. Formación.

Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas dirigidas a la plantilla con el objetivo de velar por igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

6.2.2.3 Promoción.

Implantar los procesos internos que permitan el desarrollo profesional tanto de hombres como de mujeres, favoreciendo la promoción en igualdad de condiciones, para promover la carrera profesional acorde a las políticas de la empresa, especialmente en el caso del género que se encuentre menos representado.

8.2.2.4 Infrarrepresentación.

Favorecer una presencia equilibrada de sexo y facilitar la incorporación de mujeres en aquellas áreas, aquellos colectivos y aquellos puestos donde exista infrarrepresentación femenina.

8.2.2.5 Corresponsabilidad.

Promoción de acciones que favorezcan la corresponsabilidad de toda la plantilla en su vida personal y familiar, fomentando la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

8.2.2.6 Salud laboral:

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.

8.2.2.7 Retribución:

Garantizar la aplicación de criterios de equidad interna y externa en el establecimiento de las políticas retributivas con el objetivo de disminuir la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo, así como eliminar cualquier discriminación por razón de género en la aplicación de las mismas.

8.2.2.8 Sensibilización y comunicación:

La comunicación es una herramienta básica para concienciar y poner en conocimiento de la organización todo lo relativo al presente Plan de Igualdad, tanto desde el punto de vista meramente informativo como desde el punto de vista de transformación de la cultura organizativa.

8.2.2.9 Violencia de género:

Conforme a la Ley Orgánica 1/2004, de protección integral contra la violencia de género, éste no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respecto y capacidad de decisión.

8.2.2.10 Prevención del acoso sexual por razón de sexo:

Prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso, entendiendo tanto acoso laboral, como acoso sexual o por razón de género, aplicando todos los procedimientos vinculados a esta cuestión, así como potenciar el uso de los canales a disposición de la plantilla para la denuncia de estas situaciones si fuera el caso.

8.2 Definición de los objetivos específicos, cualitativos y cuantitativos, del Plan de Igualdad.

En el siguiente apartado sobre las medidas concretas del presente Plan de Igualdad, se establece de manera concreta y pormenorizada la definición de los objetivos específicos, cualitativos y cuantitativos (alcance/colectivo, etc.) en cada uno de ellos.

Para la definición y fijación de estos objetivos específicos, cualitativos y cuantitativos, se han tenido en cuenta las conclusiones del resultado del diagnóstico de situación elaborado y aprobado, con carácter previo, por las partes negociadoras.

A su vez, cabe señalar que respecto a cada objetivo se han establecido indicadores de seguimiento que serán utilizados por la Comisión de Evaluación y Seguimiento a los efectos de comprobar la correcta aplicación del plan. Dichos indicadores habrán de facilitarse respecto a cada empresa del Grupo, salvo que se trate de medidas y objetivos aplicables de manera conjunta, integrada y homogénea en dicho Grupo.

9. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUACIÓN DE CADA MEDIDA.

Proceso de selección y contratación.

Objetivo específico 1: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan y garanticen el principio de igualdad de trato y oportunidades basado en criterios objetivos y transparentes, sin discriminaciones directas o indirectas.

Medida 1	**Elaboración de un manual de selección para encargadas y encargados "Como atraer y seleccionar talento desde la meritocracia y sin sesgos de género".**
Objetivos	Para Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades al personal de encargados y encargadas que interviene en los procesos de selección y contratación de la empresa.
Descripción	Diseño, elaboración y difusión entre el colectivo de encargadas y encargados de una guía que establezca cómo llevar a cabo una toma de decisiones -en el contexto de los procesos de selección y promoción- basada en criterios objetivos y transparentes en relación con el puesto de trabajo a ocupar, haciéndoles conscientes de posibles sesgos de género y aportándoles herramientas para evitarlos.
Indicadores	Lanzamiento de la guía básica. Número de encargados y encargadas que han recibido la guía de cada empresa y centro.
Colectivo/Alcance	Colectivo de encargados y encargadas que interviene en los procesos de selección y contratación de la empresa.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre 2022.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal /Comunicación interna.
Prioridad	Alta

Medida 2	**Revisión, control y seguimiento del contenido de las ofertas de trabajo.**
Objetivos	Garantizar que la descripción de las ofertas de empleo recoge los requisitos realmente necesarios para el desempeño de la posición, evitando cualquier tipo de estereotipo que impida la igualdad de oportunidades (como puede ser la utilización de lenguaje e imágenes sexista.) Evitar que existan discriminaciones directas o indirectas en todas las fases del reclutamiento.

Descripción	La Comisión de igualdad elegirá una muestra para hacer la Revisión de toda la nomenclatura, así como el lenguaje e imágenes utilizado en las ofertas de empleo de la Bolsa de Trabajo Nacional de la empresa. Atendiendo a un uso no sexista del lenguaje e imágenes, así como para que el contenido de la oferta de empleo se ajuste a los requisitos del puesto, de forma que no puedan dar lugar a asumir que se trata de una oferta dirigida a un sexo u otro.
Indicadores	Muestra aleatoria de puestos de al menos 10 procesos y hasta el 10% publicados en los diferentes canales de empleo de cada una de las sociedades y de distintos puestos de trabajo.
Colectivo/Alcance	Personal con responsabilidad en la selección de personal.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal
Prioridad	Alta.

Medida 3	**Aplicar, de manera efectiva, el principio de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación, entre mujeres y hombres en todos los procesos de selección (*recruitment*) y en todas las fases del proceso (ya sean estas fases principales o accesorias). Incluyendo fases previas de selección, cribado o preselección basadas en algoritmos de aplicaciones, plataformas y entornos digitales.**
Objetivos	Se debe garantizar que durante los procesos de selección (y en todas sus fases) no existan situaciones que puedan dar lugar, directa o indirectamente, a un trato discriminatorio o desigual por razón de sexo. La Comisión de Igualdad elegirá un muestreo de los recruitment realizados tanto principales como accesorias en las distintas empresas y centros para su revisión anual.
Descripción	La presente medida está dirigida a garantizar que en los procesos de selección (recruiment) y durante todas sus fases (tanto las principales, como las accesorias o secundarias) que se aplica de manera efectiva el principio de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación.
Indicadores	Número de revisiones realizadas anualmente aleatorias sobre muestreos aleatorios.
Colectivo/Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Revisión interna anual para la comprobación de un muestreo de anuncios de selección.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Prioridad	Alta.

Medida 4	**Exigir a todos los proveedores de selección con los que trabaja la compañía el mismo compromiso con la igualdad de oportunidades y no discriminación en aquellos proyectos para los que colabore con la organización.**
Objetivos	Establecer el compromiso de igualdad de oportunidades y de no discriminación entre mujeres y hombres con los proveedores de la compañía.
Descripción	Inclusión del principio de igualdad de oportunidades en procesos de homologación de proveedores de la compañía, priorizando que los pliegos de contratación recojan que las empresas proveedoras y contratadas tengan desarrollado el plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Es decir, que dicho compromiso se integre como necesario para la aceptación de la condición de proveedores de la compañía. Realizar un muestreo de los proveedores aceptados.
Indicadores	Nº de Proveedores homologados que acepten este compromiso y clausulas recogidas en el acuerdo de colaboración que recojan el mismo. Informe del muestreo realizado
Colectivo/Alcance	Empresas proveedoras.
Seguimiento	Anual a partir del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022.

Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. Selección de Personal/Compras.
Prioridad	Media.

Medida 5	**Elaboración de un guion para la realización de cada proceso de selección que garantice que todas las interacciones entre cualquier persona de la compañía que interviene en el proceso de selección y las diferentes personas que presentan su candidatura a las vacantes difundidas se rigen por estrictos principios de igualdad de oportunidades; garantizando que inexcusablemente y bajo ningún concepto se realicen -directa o indirectamente- preguntas, atinentes a la vida personal y/o familiar.**
Objetivos	Garantizar que durante las entrevistas en los procesos de selección no existan situaciones que puedan dar lugar discriminación o trato desigual basado por motivos personales y/o familiares.
Descripción	Establecimiento de un guion indicaciones, pautas, directrices y recomendaciones expresas y claras con la finalidad de que durante el desarrollo del proceso de selección se realicen, única y exclusivamente, preguntas que tengan relación con el puesto de trabajo y en ningún caso se hagan preguntas atinentes circunstancias personales y/o familiares de la persona candidata. Establecimiento de pautas y directrices que, mediante su plasmación en un guion estructurado que seguir durante las entrevistas asociadas a los procesos de selección, garanticen que todas las preguntas realizadas son relevantes para la posición a ocupar y que en ningún caso se realizan preguntas -de forma directa o indirecta- sobre ningún elemento que pueda ser discriminatorio (vida personal, familiar, etc.), que dará lugar a la elaboración de una guía para realizar las entrevistas que se difundirá a todas las personas implicadas en procesos de selección y contratación.
Indicadores	Presentación de una guía para la elaboración de los 'guiones de entrevistas asociados a entrevistas de selección'. Nº de personas encargadas de los procesos de selección y contratación que la han recibido Y Revisión aleatoria de los guiones elaborados para los diferentes procesos.
Colectivo/Alcance	Departamento de selección de personal.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Media.

Medida 6	**Elaboración de una guía para los managers sobre cómo definir una 'descripción del puesto de trabajo'.**
Objetivos	Garantizar que las ofertas de empleo contengan, únicamente, requisitos relevantes para el puesto.
Descripción	Elaboración de una guía para los managers sobre cómo definir una 'descripción del puesto de trabajo'-como paso previo a la publicación de una vacante-, poniendo énfasis en que las funciones y requisitos recogidos en la descripción del puesto (contenido funcional, capacitación, estudios, experiencia, cualificación, etc.).. no contengan ningún estereotipo que impida la igualdad de oportunidades o que pueda suponer una discriminación se refieran al
Indicadores	Presentación de la guía de definición de la descripción de los puestos a la Comisión de Igualdad. Nº de revisiones realizadas anualmente eligiendo una muestra aleatoria de las ofertas de empleo.
Colectivo/Alcance	Departamento de selección de personal y personal que participen en los distintos procesos de selección.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer Semestre año 2022.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 7	**Utilizar nomenclatura femenina de manera destacada en las publicaciones de ofertas de trabajo con el objetivo de atraer a mujeres y fomentar/promover su participación en procesos de selección de puestos masculinizados (ejemp. conductora/conductor).**
Objetivos	Para Lograr que más mujeres intervengan en aquellos procesos de selección relativos a la ocupación de puestos masculinizados.
Descripción	Incluir mensajes en las ofertas de empleo que inviten a más mujeres inscribirse. La Comisión de seguimiento elegirá un muestreo de las ofertas para testear si la inclusión de los mensajes ha surtido el efecto deseado.
Indicadores	En la comisión de seguimiento se escogerán los puestos sobre los que se harán los análisis aleatorios y muestreos que se determinen en las diferentes actividades y en cantidad útil y significativa de cada empresa.
Colectivo/Alcance	Dpto. Selección de personal.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 8	**Encuesta voluntaria y anónima a las personas recién incorporadas a la compañía para recoger su opinión o *feedback* sobre el proceso de selección.**
Objetivos	Identificar y corregir de forma ágil cualquier fase del proceso de selección en el que pueda existir un sesgo de género.
Descripción	Redefinir un nuevo cuestionario online y anónimo que se remitirá a todas las nuevas incorporaciones y que permitirá extraer información del proceso de selección con el objetivo detectar cómo se ha producido esa incorporación y en el caso que nos ocupa detectar si las hubiera habido anomalías en el proceso, así como nos permitirá valorar si el proceso de selección se ha desarrollado garantizando la igualdad de oportunidades. Constará de una batería de preguntas para detectar principales motivos para trabajar en la compañía y supervisar el proceso de entrega de documentación relevante (Código de ética, protocolos de acoso y prevención del fraude, plan de igualdad…) y si se ha seguido la guía para la entrevista. Las partes negociadoras son plenamente conscientes de la dificultad en la toma de datos de esta medida, por ello, la Comisión de Seguimiento velará, en todo caso, por analizar todas las situaciones de incorporación a la compañía.
Indicadores	Nº de encuestas al año y resultados y análisis de estos.
Colectivo/Alcance	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Baja.

Medida 9	**Colaborar con entidades del tercer sector para la incorporación de mujeres en riesgo de exclusión social.**
Objetivos	Favorecer oportunidades laborales a mujeres desfavorecidas o el riesgo de exclusión social.
Descripción	La empresa llegará a acuerdos con diferentes entidades sociales para canalizar a través de ellas las oportunidades laborales que se generen y para las cuales estas entidades pueden facilitar candidaturas que encajen con la posición necesitadas por la empresa. Esta medida engloba con carácter general situaciones que favorecen al colectivo de mujeres desfavorecidas o en riesgo de exclusión social.
Indicadores	Número de contratos laborales realizados con mujeres en riesgo de exclusión.

	Nombre de entidades colaboradoras y nº de mujeres incorporadas a través de estas colaboraciones.
Colectivo/Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Responsabilidad Social Corporativa
Prioridad	Alta.

Medida 10	**Incorporar expresamente en todas las ofertas de empleo el compromiso de la empresa a respetar y garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación, en la publicación de todos los procesos de selección.**
Objetivos	Concienciar y sensibilizar al mercado de trabajo, a través de la inclusión explícita en todas las ofertas de empleo difundidas por la compañía, del compromiso de la organización con el principio de la Igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación entre hombre y mujeres en todas sus ofertas de trabajo.
Descripción	Siguiendo las recomendaciones del Instituto de la Mujer, dicha medida consiste en la incorporación expresa, de manera pública y manifiesta, del compromiso de la compañía en todas las ofertas de trabajo que sean publicadas a través de los diferentes canales de reclutamiento de la compañía (Bolsa de Trabajo interna, web, Infojobs, LinkedIn, universidades, escuelas de negocio, etc.) del respecto y garantía del principio de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación.
Indicadores	Número de ofertas de trabajo publicadas. Nª Personas seleccionadas y Nº personas que han accedido desagregado por sexo
Colectivo / Alcance	Todas las ofertas de trabajo de la compañía.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Objetivo específico 2: En las empresas masculinizadas, fomentar una mayor presencia de mujeres para conseguir una posición cada vez más equilibrada entre mujeres y hombres. Realizar medidas encaminadas a la incorporación de mujeres en aquellas empresas, actividades y puestos donde exista infrarrepresentación femenina.

Medida 11	**En las nuevas incorporaciones/contrataciones que se produzcan en relación con las vacantes producidas en la empresa y que esta haya decidido cubrir, (incluyendo vacantes por renovaciones de plantilla por jubilaciones o jubilaciones parciales), y para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto ofertado, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.).**
Objetivos	Incrementar el número de mujeres en las actividades y sectores en los que la mujer sea el sexto menos representado.
Descripción	Con la presente medida (en el contexto de una acción positiva) se trata de potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o "empate" de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades y competencias) para el puesto ofertado, se optará por la

	incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo colectivo, etc.).
Indicadores	Nº de contrataciones de trabajadoras realizadas y evolución comparativa con carácter anual durante la vigencia del plan. En los casos que se opte por candidaturas masculinas, se adjuntará justificación del porqué se ha optado por la candidatura masculina.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 12	**Difusión de vacantes en posiciones de responsabilidad de actividades "masculinizadas" en programas de escuelas de negocio dirigidos exclusivamente a mujeres.**
Objetivos	Impulsar la contratación de mujeres en posiciones tradicionalmente "masculinizadas" mediante la ampliación de los canales de reclutamiento.
Descripción	Difusión de vacantes de todo tipo (becas, prácticas, formación, contrataciones, etc.) en posiciones de responsabilidad de actividades "masculinizadas" en programas de escuelas de negocio dirigidos exclusivamente a mujeres.
Indicadores	Número de vacantes y su tipología facilitadas a las diferentes escuelas de negocio. Nº de personas que han accedido por este método desagregado por sexo.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Media.

Medida 13	**Favorecer acuerdos con autoescuelas en diferentes zonas geográficas donde la empresa tiene delegaciones y sea posible llevarlo a cabo, para promover descuentos y condiciones más favorables para las mujeres en la obtención de permisos de circulación tipo B2/C/C+CAP a título personal que pueda conllevar situaciones de ventaja en su promoción, acceso y polivalencia profesional.**
Objetivos	Favorecer a las mujeres para que estas tengan una situación que les permita la obtención de permisos de circulación en su ámbito privado que redunde o pueda conllevar ventajas en su promoción profesional.
Descripción	Realización de acuerdos de colaboración con autoescuelas en diferentes zonas geográficas donde la empresa tiene delegaciones y sea posible llevarlo a cabo, para promover descuentos y condiciones más favorables para las mujeres en la obtención de permisos de circulación tipo B2/C/C+CAP a título personal, particular o ámbito privado.
Indicadores	Acuerdos establecidos y nº de mujeres que se acogen a la medida. Informar dónde no ha sido posible.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Responsabilidad Social Corporativa.
Prioridad	Media.

Objetivo específico 3: Mejorar las condiciones de contratación de las mujeres en las actividades donde la mujer esté infrarrepresentada.

Objetivo específico 4: Buscar una presencia más equilibradas entre los tipos de contratación de mujeres y hombres en relación la parcialidad y la temporalidad.

Medida 14	**En las posiciones donde no existan candidaturas de mujeres o estas no lleguen al 10%, recoger información sobre los posibles impedimentos, obstáculos o barreras constatados por la empresa en la búsqueda de personas para puestos vacantes.**
Objetivos	Analizar los obstáculos, impedimentos o barreras existentes en el acceso a posiciones de actividades masculinizadas de cara a promover medidas que impulsen o favorezcan la superación de tales dificultades.
Descripción	Obtención de información en aquellos procesos en los que no existan candidaturas de mujeres o estas no lleguen al 10% respecto a los posibles impedimentos, dificultades, obstáculos o barreras que estén dado lugar a ello.
Indicadores	Informe realizado sobre las causas de la falta de presencia femenina en las candidaturas de la oferta.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. de Selección de Personal
Prioridad	Media.

Medida 15	**Cuando la empresa decida para la cobertura de vacantes a jornada o tiempo completo, ampliar la jornada, (desde jornadas a tiempo parcial -situaciones de parcialidad- a jornada completa), para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido, (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto de la vacante de jornada a tiempo completo, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.); todo ello, con el objetivo de reducir hasta en un 5% la parcialidad en las actividades con infrarrepresentación femenina.**
Objetivos	Incrementar el número de mujeres que amplían su jornada (en la cobertura de vacantes a jornada a tiempo completo), en las actividades y sectores en los que la mujer sea el sexo menos representado, todo ello, con el objetivo de reducir hasta en un 5% la parcialidad en las actividades con infrarrepresentación femenina. Se tendrá en cuenta por la comisión de seguimiento, a la hora de evaluar la consecución de este objetivo, la aplicación del mecanismo de subrogación previsto en los convenios colectivos aplicables en cada caso.
Descripción	Con la presente medida (en el contexto de una acción positiva) se trata de potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en relación al tiempo de la jornada de trabajo (en la cobertura de vacantes de jornada a tiempo completo) en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades y competencias) para el puesto ofertado de jornada a tiempo completo, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo colectivo, etc.).
Indicadores	Nº de coberturas de vacantes efectuadas con trabajadoras y evolución comparativa con carácter anual durante la vigencia del plan. En los casos que se opte por candidaturas masculinas para cubrir el puesto ofertado a jornada completa, se adjuntará justificación del porqué se ha optado por la candidatura masculina. La evolución de la presente medida se analizará en la Comisión de Seguimiento. Se tendrá en cuenta por la comisión de seguimiento, a la hora de evaluar la consecución de este objetivo,

	la aplicación del mecanismo de subrogación previsto en los convenios colectivos aplicables en cada caso.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 16	**En las conversiones o transformaciones de contratos temporales a contratos fijos o indefinidos respecto a la cobertura de vacantes de contratos a tiempo indefinido que tenga necesidad de cubrir la empresa, para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto de la vacante de contratos fijos o indefinidos, se optará por la incorporación (conversión) de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.).**
Objetivos	Incrementar el número de mujeres que ven transformados o convertidos sus contratos a tiempo indefinido (en la cobertura de vacantes de contrato fijo o a tiempo indefinido), en las actividades y sectores en los que la mujer sea el sexo menos representado.
Descripción	Con la presente medida (en el contexto de una acción positiva) se trata de potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en relación a los contratos de tiempo indefinido (en la cobertura de vacantes de contratos fijos o a tiempo indefinido que tenga la empresa necesidad de cubrir) en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades y competencias) para el puesto ofertado de contrato a tiempo fijo o indefinido, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo colectivo, etc.).
Indicadores	Nº de contratos transformados efectuados con trabajadoras y evolución comparativa con carácter anual durante la vigencia del plan. En los casos que se opte por candidaturas masculinas para cubrir el puesto ofertado a jornada completa, se adjuntará justificación del porqué se ha optado por la candidatura masculina.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 17	**Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos desagregados por género (Hombre/Mujer), correspondientes a:** **Nº de transformaciones de contratos temporales en indefinidos,** **Nº de transformaciones o conversiones de contratos a tiempo parcial en tiempo completo.**
Objetivos	Conseguir que la Comisión de Seguimiento disponga de los datos relativos al número de transformaciones de contratos temporales en indefinidos, así como del número de transformaciones de contratos a tiempo parcial en a tiempo completo.
Descripción	La presente medida tiene como finalidad que la comisión de igualdad obtenga y disponga los datos relativos al número de transformaciones de contratos temporales en indefinidos, así como del número de transformaciones de contratos a tiempo parcial en a tiempo completo, al hacer los análisis y estudios oportunos sobre tales datos.

Indicadores	Nº de transformaciones de contratos temporales en indefinidos, y aumentos de jornada de tiempo parcial a tiempo completo.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. de Selección de Personal
Prioridad	Media.

Medida 18	**Proporcionar información desagregados por género, (Hombre/Mujer), en actividades en las que la mujer está infrarrepresentada, para su correspondiente análisis y valoración en la comisión de seguimiento sobre:** **Subrogaciones (Nuevas adjudicaciones).** **Nuevas contrataciones indefinidas (se excluyen los contratos temporales o de duración determinada), según el tipo de contrato, jornada y puesto.**
Objetivos	Conseguir que la Comisión de Seguimiento disponga de los datos relativos a las subrogaciones de personal, así como de las nuevas contrataciones indefinidas.
Descripción	La presente medida tiene como finalidad que la comisión de igualdad obtenga y disponga los datos relativos a las subrogaciones de personal, así como de las nuevas contrataciones indefinidas.
Indicadores	Nº de subrogaciones desagregadas por género, tipo de contrato y jornada, en los diferentes puestos y/o categorías. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones indefinidas).
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. de Selección de Personal
Prioridad	Media.

Clasificación Profesional.

Objetivo específico: Asegurar que la clasificación profesional se ajusta a criterios objetivos, adecuados, transparentes y no discriminatorios, es decir, que cumplan con el artículo 28 apartado 1 y 2 del ET y el desarrollo reglamentario establecido en el RD 902/2020, garantizando: que un trabajo tendrá igual valor que otro (principio de igualdad retributiva) cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes al principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos.

Medida 19	**Revisar la clasificación profesional de puestos de trabajos del personal de gestión centralizada (estructura) en función del valor aportado para la compañía, con perspectiva de género. Partiendo de la descripción de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor.**
Objetivos	Comprobar que la definición de los grupos profesionales, puestos de trabajo, posiciones, etc. se ajustan a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. Asegurar el respeto a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en la normativa vigente.
Descripción	La presente medida pretende llevar a cabo una revisión del sistema de clasificación profesional de puestos de trabajos del personal de gestión centralizada (estructura) en función del valor

	aportado para la compañía, con perspectiva de género, todo ello a fin de garantizar la correcta y efectiva aplicación del principio de igual retribución por la realización de trabajo de igual valor.
Indicadores	Informe análisis salarial por puestos igual valor. Auditoría Retributiva.
Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. de Selección de Personal- Dpto. de RRLL
Prioridad	Alta.

Medida 20	**Revisar los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos de empresa, desde la perspectiva de género. Partiendo de la descripción de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor.**
Objetivos	Comprobar que la definición de los grupos profesionales, puestos de trabajo, posiciones, etc. de los sistemas de clasificación profesional de los convenios de empresa se ajustan a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. Asegurar el respeto a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en la normativa vigente.
Descripción	La presente medida pretende llevar a cabo una revisión del sistema de clasificación profesional de los convenios colectivos de la empresa desde la perspectiva de género, todo ello a fin de garantizar la correcta y efectiva aplicación del principio de igual retribución por la realización de trabajo de igual valor.
Indicadores	Informe análisis salarial por puestos igual valor. Auditoría Retributiva.
Colectivo / Alcance	Personal operativo.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. de RRLL.
Prioridad	Alta.

Medida 21	**Impulsar y favorecer la revisión desde la perspectiva de género de los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos sectoriales en los que participe la empresa a través de su pertenencia a las diferentes Asociaciones Patronales sectoriales. Partiendo de la descripción de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor.**
Objetivos	Impulsar y favorecer en las mesas de negociación de convenios colectivos de ámbito sectorial en los que participe la empresa por su pertenencia a Asociaciones Patronales sectoriales a que la definición de los grupos profesionales, puestos de trabajo, posiciones, etc. de los sistemas de clasificación profesional incluidos en tales convenios colectivos se ajustan a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. Asegurar el respeto a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en la normativa vigente.
Descripción	La presente medida pretende Impulsar y favorecer la revisión desde la perspectiva de género de los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos sectoriales en los que participe la empresa a través de su pertenencia a las diferentes Asociaciones Patronales sectoriales, todo ello a fin de garantizar la correcta y efectiva aplicación del principio de igual retribución por la realización de trabajo de igual valor.

Indicadores	Revisión y seguimiento en la Comisión de Igualdad de la negociación colectiva sectorial en la que participa la empresa.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. de RRLL.
Prioridad	Alta.

Medida 22	**Análisis de la descripción de los sistemas de clasificación profesional, con perspectiva de género, eliminando sesgos de lenguaje e inconscientes, utilizando términos neutros.**
Objetivos	Comprobar que los sistemas de clasificación profesional de la empresa no contienen sesgos de lenguaje inconscientes, con el objeto de corregir las deficiencias que se detecten.
Descripción	La presente medida pretende llevar a cabo una revisión del sistema de clasificación profesional con perspectiva de género eliminando sesgos de lenguaje, con la finalidad de subsanar y corregir las posibles deficiencias y anomalías que puedan detectarse.
Indicadores	Revisión aleatoria de ofertas y de diferentes convenios de la empresa. Así como los requisitos de los puestos de trabajo.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. de RRLL. - Dpto. de Selección.
Prioridad	Alta.

Medida 23	**Compartir con la comisión de seguimiento los criterios y las ponderaciones que se han tenido en cuenta (o que puedan tenerse) en el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT), tanto respecto al personal de estructura, como en su caso en los convenios colectivos aplicables al personal operativo y sus sistemas de clasificación profesional, poniendo todo ello en relación a los criterios y factores previstos en el marco normativo vigente (RD 902/2020 y resto de normas concordantes) y en su caso, la guía de ministerio.**
Objetivos	Comprobar que los sistemas de clasificación profesional de la empresa se adecuan a los criterios que se establecen en el marco normativo vigente y en su caso, la Guía del Ministerio de Igualdad.
Descripción	Con la presente medida se pretende que la comisión de seguimiento conozca los criterios y las ponderaciones que se han tenido en cuenta en el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT), tanto respecto al personal de estructura, como en su caso en los convenios colectivos aplicables al personal operativo y sus sistemas de clasificación profesional, poniendo todo ello en relación a los criterios y factores previstos en el marco normativo vigente (RD 902/2020 y resto de normas concordantes) y en su caso, la guía de ministerio.
Indicadores	Revisión a través de la Comisión de Seguimiento.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	En el plazo de 3 meses desde la publicación de la Guía del Ministerio de Igualdad, sin perjuicio de que las partes puedan ampliar dicho plazo si lo consideran oportuno.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	Alta.

Medida 24	**Análisis y valoración por la Comisión de Seguimiento de los sistemas de clasificación profesional, aplicados en la empresa (tanto en el personal de gestión centralizada como el operativo) teniendo en cuenta el marco normativo vigente (RD 902/2020 y resto de normas concordantes) y en su caso, la guía del Ministerio de Igualdad, cuando tenga lugar su aprobación y publicación.** **A partir de dichos análisis y valoración la Comisión de Seguimiento podrá hacer un informe del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT), tanto del personal de gestión centralizado como del operativo sujeto a los diferentes convenios colectivos (aplicados en las diferentes empresas del grupo), en el que se puedan proponer las revisiones de mejora o correcciones que puedan acordarse en el seno de dicha comisión.** **La Comisión de Seguimiento podrá, igualmente, realizar un informe sobre la clasificación profesional de los convenios colectivos sectoriales, provinciales etc, con el objeto de trasladarlo a las patronales y organizaciones sindicales negociadoras de los convenios, para impulsar y favorecer su revisión, siempre desde la perspectiva del principio de igualdad retributiva para los trabajos de igual valor.**
Objetivos	Comprobar que los sistemas de clasificación profesional de la empresa se adecuan a los criterios que se establecen en el marco normativo vigente y en su caso, la Guía del Ministerio de Igualdad. Analizar la evolución de los convenios colectivos que se aplican en la empresa en materia de valoración y evaluación de puestos y que los mismos cumplen con el mandato normativo previsto en el RD 902/2020, en virtud del cual; "*De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4".*
Descripción	La presente medida pretende llevar a cabo una revisión del sistema de clasificación profesional teniendo en consideración los criterios establecidos en el marco normativo vigente y en su caso, y la guía del Ministerio de Igualdad que se aprueba y publique, de cara a tener en cuenta los factores incluidos en dicha guía, para así poder recoger todos los matices que sean oportunos si ello resulta necesario.
Indicadores	Revisión a través de la Comisión de Seguimiento.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	En el plazo de 9 meses desde la publicación de la Guía del Ministerio de Igualdad, sin perjuicio de que las partes puedan ampliar dicho plazo si lo consideran oportuno.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	Alta.

Formación.

Objetivo específico 1: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización en igualdad y estereotipos de género, dirigida a la plantilla en general y especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo y de los procesos de selección, contratación, promoción, retribución y formación.

Objetivo específico 2: Establecer las condiciones para que el plan de formación evite la discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Medida 25	**Formación sobre igualdad de oportunidades para managers.**

Objetivo	Sensibilizar a todas las personas de la compañía que gestionan equipos sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y no discriminación, el compromiso de la compañía y los avances recogidos en los diferentes Planes de Igualdad.
Descripción	Realizar acciones formativas en materia de Plan de Igualdad dirigidas al Equipo Directivo que incluya contenidos sobre la superación de estereotipos de género.
Indicadores	Nº de personas formadas y horas recibidas de formación.
Colectivo / Alcance	Equipo Directivo y Mandos Intermedios.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Responsabilidad Social Corporativa
Prioridad	Alta.

Medida 26	**Formación *on line* sobre igualdad de oportunidades para representantes legales de las personas trabajadoras.**
Objetivo	Sensibilizar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y no discriminación.
Descripción	Realizar acciones formativas para la representación legal de las personas trabajadoras *on line* en materia de igualdad.
Indicadores	Nº de personas formadas y horas recibidas de formación. Contenido de los módulos.
Colectivo / Alcance	Representación Legal de las personas trabajadoras.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Responsabilidad Social Corporativa
Prioridad	Alta.

Medida 27	**Formación sobre uso de lenguaje e imágenes inclusivo y no sexista.**
Objetivo	Incrementar la formación en igualdad y estereotipos de género a toda la plantilla. Aumentar la sensibilidad de los profesionales que generan contenidos (escritos o audiovisuales) sobre la igualdad de oportunidades y no discriminación
Descripción	Diseño de una acción de formación sobre la generación de contenidos incorporando principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, con especial atención en el caso de la elaboración de textos (uso del lenguaje) y selección de imágenes o vídeos.
Indicadores	Nº de personas formadas y horas recibidas de formación.
Colectivo /Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Responsabilidad Social Corporativa
Prioridad	Alta.

Medida 28	**Formación sobre igualdad de oportunidades para toda la plantilla.**
Objetivo	Dar a conocer todas las iniciativas corporativas para garantizar la igualdad de oportunidades en el seno de la compañía.
Descripción	Diseño de una acción formativa dirigida a compartir con toda la plantilla -a través de los diferentes canales de formación definidos para cada colectivo- el marco jurídico relativo a la igualdad de oportunidades, el compromiso de la compañía en este ámbito, el Plan de Igualdad vigente y las medidas de conciliación, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo,

	buzón de denuncias, medidas de protección a las víctimas de violencia de género etc. implementadas por la organización para garantizar esta igualdad de oportunidades.
Indicadores	Diseño de la acción formativa y número de empleados participantes y horas.
Colectivo / Alcance	Colectivo de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Responsabilidad Social Corporativa (diseño) y Formación (seguimiento de la participación)
Prioridad	Alta.

Medida 29	**Realización de eventos internos presenciales que complementen la formación en materia de igualdad.**
Objetivo	Profundizar en cómo se operativiza el compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades a través de talleres más experienciales.
Descripción	Talleres impartidos por expertos internos sobre las políticas corporativas de igualdad en la compañía y sus aplicaciones prácticas.
Indicadores	Nº número de workshops realizados y número de personas participantes y horas impartidas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Responsabilidad Social Corporativa.
Prioridad	Alta.

Medida 30	**Incorporación de la formación en igualdad de oportunidades en el itinerario formativo de acogida para las nuevas incorporaciones.**
Objetivos	Garantizar que todas las nuevas incorporaciones conocen el compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades, el Convenio, el Plan de Igualdad vigente y las medidas de conciliación, prevención del acoso de acoso sexual y/o por razón de sexo, buzón de denuncias, medias de protección a las víctimas de violencia de género etc. implementadas por la organización
Descripción	Como parte del itinerario formativo para las nuevas incorporaciones, que recoge los cursos en materia de prevención de riesgos laborales, cumplimiento y principales políticas relacionadas con la gestión de personas, incorporación de la formación que recoge el compromiso de la igualdad de oportunidades de la compañía.
Indicadores	Nº acciones de formación realizadas. Nº de personas formadas y horas de formación realizadas. Índice de satisfacción de las acciones formativas.
Colectivo / Alcance	Inicialmente, Colectivo de Gestión Centralizada, y, una vez los medios tecnológicos lo permitan, ampliación de esta acción al resto de la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.
Prioridad	Alta.

Objetivo específico 2: Incorporar una perspectiva de género a las acciones formativas que desarrolle la empresa con el fin de conseguir el acceso de mujeres a posiciones de responsabilidad y de mayor especialización fomentando su desarrollo profesional dentro de la organización.

Medida 31	**Fomentar la participación de mujeres en formaciones específicas de escuelas de negocio que pueda facilitar su promoción interna a puestos de mayor responsabilidad y desarrollo profesional.**
Objetivos	Impulsar el desarrollo profesional de las mujeres en materia de liderazgo para incrementar sus posibilidades de promoción a través de una mayor capacitación
Descripción	Realizar acuerdos con escuelas de negocios que imparten programas dirigidos exclusivamente a mujeres para la participación de empleadas de la compañía que ocupan puestos de responsabilidad y que deseen mejorar sus competencias directivas. Este programa permite establecer contacto con profesionales de otros sectores, lo que representa una excelente oportunidad para el crecimiento personal y profesional. La compañía ofrece becas de formación en escuelas de negocio en cursos específicamente orientados a la formación de mujeres pre-directivas. Ampliarlo a aquellas mujeres de la compañía que quieran participar y que tengan los requisitos para acceder.
Indicadores	Listados de programas implementados Número de mujeres participantes Nº de promociones de las mujeres que han participado en dicha formación
Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.
Prioridad	Alta.

Medida 32	**Diseñar programas formativos (en habilidades directivas) y de identificación del talento femenino en puestos de responsabilidad para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos directivos en los que están poco o nada representadas.**
Objetivos	Impulsar y fomentar el talento femenino en puestos directivos o de alta responsabilidad.
Descripción	La presente medida trata de diseñar programas formativos (en habilidades directivas) y de identificación del talento femenino en puestos de responsabilidad, ya sea en programas existentes generales o a través de programas específicos para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos directivos en los que están poco o nada representadas.
Indicadores	Desarrollo y contenidos. Nº de Participantes. Nº de mujeres que promocionan.
Colectivo / Alcance	Colectivo de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación y Desarrollo de Personas.
Prioridad	Alta.

Medida 33	**Participación de los managers en un itinerario formativo que les de herramientas para desarrollar un estilo de dirección inclusivo, respetuoso y garante de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**
Objetivos	Evolucionar el estilo de liderazgo de los managers de la compañía para garantizar que tienen la sensibilidad para crean entornos de trabajo donde la evolución profesional tenga lugar exclusivamente por méritos de las personas en el desempeño de sus funciones.
Descripción	Diseño de un itinerario formativo, en el participarán todos los managers, que genere en todos los niveles un ambiente de trabajo que favorezca la igualdad de oportunidades y sancione cualquier tipo de discriminación. Identificar qué aspectos condicionan la inclusión en programas formativos, si fuera la evaluación de desempeño hay que Incluir dicha evaluación en la información a recibir por la comisión de seguimiento.
Indicadores	Diseño del itinerario y número de participantes. Informe de la evaluación de desempeño desagregada por sexo

Colectivo / Alcance	Colectivo de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación y Desarrollo de Personas.
Prioridad	Alta.

Medida 34	**Sistema de reporte de formación por sexo.**
Objetivos	Mantener el sistema de reporte e identificar y valorar posibles sesgos de género en la impartición.
Descripción	Reporte de datos de toda la formación de la empresa, incluida la formación bonificada, incluidos en su caso los Pif..
Indicadores	Nº de hombres y nº de mujeres formados, y horas recibidas por cada empresa y tipo de acción formativa.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.
Prioridad	Alta.

Medida 35	**Participación de mujeres en acciones formativas internas que las capaciten y favorezcan su promoción y desarrollo profesional a través de acciones de desarrollo técnico e incluso en itinerarios diferentes al puesto ocupado.**
Objetivos	Fomentar el desarrollo profesional de las mujeres para impulsar y favorecer su promoción.
Descripción	Priorizar, en igualdad de condiciones de capacitación y experiencia, la convocatoria de mujeres en la convocatoria a acciones formativas internas que puedan facilitar su visibilidad y promoción.
Indicadores	Número de participaciones desglosadas por tipo de formación.
Colectivo / Alcance	Para toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.
Prioridad	Alta.

Medida 36	**Garantizar el acceso a las acciones formativas en igualdad de condiciones.**
Objetivos	Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación del plan de formación anual impartida por la organización.
Descripción	En el contexto del Plan de Formación de la organización, promover e impulsar el acceso en igualdad de trato, oportunidades y condiciones a las acciones formativas llevadas a cabo por la compañía.
Indicadores	Datos anuales desagregados de formación impartida en el plan de formación anual por empresa.
Colectivo / Alcance	Todo el personal.
Seguimiento	Anual .
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad y hasta su finalización.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.

Prioridad	Alta.

Medida 37	**Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, horarios de las distintas acciones formativas, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.**
Objetivos	Asegurar a través de la Comisión de Seguimiento, la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación del plan de formación anual impartida por la organización.
Descripción	En el contexto del Plan de Formación de la organización, garantizar a través de la comisión de seguimiento la igualdad de trato y oportunidades a las acciones formativas llevadas a cabo por la compañía.
Indicadores	Informe de formación.
Colectivo / Alcance	Todo el personal.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad y hasta su finalización.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.
Prioridad	Alta.

Medida 38	**Revisar los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de trato y oportunidades, tanto el lenguaje como en los contenidos.**
Objetivos	Asegurar que los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades, tanto en el lenguaje como en los contenidos, no contienen deficiencias o incorrecciones.
Descripción	Con la presente medida se trata de corregir o subsanar los posibles errores o deficiencias en los módulos o cursos de formación en materia de igualdad, tanto en el lenguaje como en los contenidos.
Indicadores	Informe de formación sobre las deficiencias y anomalías detectadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.
Prioridad	Alta.

Medida 39	**Lanzamiento de 'Escuelas de Oficios' para profesiones 'masculinizadas' dirigidas a mujeres.**
Objetivo	Incrementar la cantera de mujeres, y por tanto aumentar su incorporación, para posiciones tradicionalmente masculinizadas (por ejemplo, operarios de mantenimiento).
Descripción	Las 'Escuelas de Oficios' son una iniciativa de la compañía que he recibido varios premios y que tiene como objetivo dar oportunidades laborales -preferentemente a colectivos en riesgo de exclusión- en oficios que la organización desempeña en las comunidades en que está presente, a través de una combinación de formación teórica y práctica en nuestros centros de trabajo.
Indicadores	Nº de mujeres formadas por cada acción realizada. Nº de mujeres que han mejorado su empleabilidad participante en estas formaciones.
Colectivo / Alcance	Mujeres.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Responsabilidad Social Corporativa
Prioridad	Alta.

Medida 40	**Facilitar en un porcentaje del 5% de los cursos ofertados en el plan de formación para la renovación del CAP como medida para promover que también las mujeres puedan cubrir las vacantes en promociones de puestos de conductora.**
Objetivo	Facilitar a las mujeres el encontrarse profesionalmente en una mejor situación de cara a que puedan cubrir las vacantes en promociones de puestos de conductora.
Descripción	Con la presente medida se trata de facilitar en un porcentaje del 5% de los cursos ofertados en el plan de formación para la renovación del CAP como medida para promover que también

	las mujeres puedan cubrir las vacantes en promociones de puestos de conductora. Dicho porcentaje dentro de las acciones formativas incluidas en el plan de formación se destinará como medida de acción o discriminación positiva.
Indicadores	Número de cursos por renovación de CAP impartidos y número de participantes por sexo..
Colectivo /Alcance	Mujeres.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer trimestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. Talento y formación.
Prioridad	Alta.

Medida 41	**Promover la participación de mujeres en acciones formativas de las contratas, relacionadas con actividades en las que la mujer está infrarrepresentada. Se reservará un 10% de las plazas de los grupos existentes según las necesidades previstas en el plan de formación anual.**
Objetivo	Facilitar a las mujeres el encontrarse profesionalmente en una mejor situación de cara a que puedan cubrir las vacantes ofertadas por la empresa en promociones de puestos existentes en contratas donde la mujer está infrarrepresentada.
Descripción	Con la presente medida se trata de facilitar respecto a los cursos ofertados en el plan de formación respecto a las diferentes contratas, como medida para promover que también las mujeres puedan participar en acciones formativas de las contratas relacionadas con actividades masculinizadas. Se establece un porcentaje (10% de las plazas de los grupos existentes según las necesidades previstas en el plan de formación anual) dentro de las acciones formativas incluidas en el plan de formación que se destinará como medida de acción o discriminación positiva.
Indicadores	Número cursos impartidos y número de participantes por sexo.
Colectivo / Alcance	Mujeres.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer trimestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. Talento y formación.
Prioridad	Alta.

Medida 42	**Garantizar y velar porque la oferta formativa se siga ofreciendo en la medida de las posibilidades en horario laboral y/o a través de plataforma e-learning salvo acuerdos entre partes y siempre que no perjudique a las necesidades organizativas o de producción de la empresa.**
Objetivos	Garantizar que todas las personas que trabajan en la compañía tienen acceso a la formación a través de modalidades que les aporten flexibilidad con relación al momento de su realización para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción	Siempre que sea posible, se facilitarán opciones para la formación presencial y online de la plantilla, desarrollándose diferentes herramientas/iniciativas para los diferentes colectivos en alcance.
Indicadores	Seguimiento de la evolución anual de la formación realizada, desglosada por modalidad, momento de impartición y género. Se realizarán muestreos dentro de la comisión de seguimiento.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.

Prioridad	Alta.

Medida 43	**Velar por que todas las personas que para el cuidado directo de menores de 12 años de edad a su cargo, o en su caso, personas reconocidas oficialmente como dependientes (también a su cargo y cuidado directo) hayan solicitado una reducción de jornada o excedencias por cuidado de familiares, o situaciones de suspensiones de contrato por nacimiento de hijo y/o adopción, puedan participar si así lo desean en acciones formativas.**
Objetivos	No frenar el desarrollo profesional de aquellas personas que se acogen a medidas de conciliación (consistentes en reducciones de jornada o excedencias para el cuidado de hijos menores o de personas dependientes reconocidas que estén a su cargo y cuidado directo.
Descripción	Fomentar modalidades formativas en las personas que para el cuidado directo de menores de 12 años de edad a su cargo, o en su caso, personas reconocidas oficialmente como dependientes (también a su cargo y cuidado directo) hayan solicitado una reducción de jornada o excedencias por cuidado de familiares.
Indicadores	Número de personas con reducción de jornada o excedencias por cuidado de familiares que han realizado formación.
Colectivo / Alcance	Para toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 44	**Formación y sensibilización del Comité de Dirección.**
Objetivos	Hacer consciente al Comité de Dirección de los requerimientos legales y los avances en la compañía en materia de igualdad.
Descripción	Exposición anual de la Dirección de Recursos Humanos y de la persona Responsable de Igualdad sobre la legislación vigente y seguimiento de la implantación de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.
Indicadores	Verificación anual de la exposición a través de la Comisión de Seguimiento. En la Comisión de seguimiento se dará cuenta tanto de la información a presentar como de la realización de esta medida por cualquier medio que deje adecuada constancia de ello.
Colectivo / Alcance	Comité de Dirección.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH -
Prioridad	Alta.

Medida 45	**Acción formativa sobre 'Plan de Igualdad' y su importancia para la organización.**
Objetivos	Capacitar a toda la plantilla del colectivo de gestión centralizada sobre los aspectos más relevantes en el diseño y negociación de un Plan de Igualdad. Haciendo visible la importancia para la Empresa del Plan de Igualdad y de los Sindicatos para la consecución del mismo.
Descripción	Diseño de una acción formativa en el Aula Virtual sobre los requerimientos legales relacionados con los Planes de Igualdad.
Indicadores	Diseño y lanzamiento de la acción formativa.
Colectivo / Alcance	Colectivo de Gestión Centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Inicio de la vigencia del plan.

Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación de Personal- Dpto. de RRLL.
Prioridad	Alta.

Medida 46	**Elaboración de un Anexo informativo, sobre el compromiso con la igualdad y con un entorno de trabajo libre de discriminación, a entregar en todas las acciones formativas integradas en el Plan de Formación Anual.**
Objetivos	Formar a toda la plantilla y sensibilizar en materia de igualdad.
Descripción	Elaboración de un Anexo informativo para sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y un entorno de trabajo libre de toda donde todos los empleados/as han de ser tratados de forma equitativa.
Indicadores	Nº de personas informadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Formación.
Prioridad	Alta.

Medida 47	**Formación continua del equipo de selección y contratación.**
Objetivos	Garantizar que el equipo de profesionales de la compañía que tiene como principal misión la selección y contratación de las personas que se incorporan a la compañía tiene la capacitación y sensibilidad para velar por la igualdad de oportunidades en todos los procesos en que participan
Descripción	Diseño cada año de una acción formativa centrada en la actualización de herramientas de valoración de candidaturas y sensibilización respecto a posibles sesgos.
Indicadores	Realización de la formación y agenda de la acción formativa. Nº Personas que se han formado y horas de formación recibida.
Colectivo / Alcance	Personal con responsabilidad en la selección de nuevos profesionales.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Promoción.

Objetivo específico 1: Fomentar las promociones de mujeres para intentar que el porcentaje de promociones de puestos de responsabilidad se encuentre por encima de los establecidos en el diagnostico por puesto, categoría o grupo profesional en cada una de las empresas.

Objetivo específico 2: Garantizar que los procesos de promoción cumplan con el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.

Medida 48	**Establecimiento de un procedimiento de promoción objetivo y transparente.**
Objetivos	Garantizar que los procesos internos de selección que tienen como objeto la promoción de las personas de la plantilla cumple con todos los requisitos de igualdad de oportunidades y no discriminación.
Descripción	Elaboración del procedimiento donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).
Indicadores	Presentación del procedimiento elaborado a la comisión de seguimiento. Forma de difusión de procedimiento. Nº de personas que lo han recibido.
Colectivo / Alcance	Inicialmente, Personal de gestión centralizada. Posteriormente, se elaborará una guía de recomendaciones para el colectivo vinculado a los diferentes convenios.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección.
Prioridad	Alta.

Medida 49	**Análisis de sesgo de género en el proceso de evaluación del personal de gestión centralizada.**
Objetivos	Realizar la medición de género en los diferentes procesos de evaluación de la compañía para descartar sesgos de género y discriminación.
Descripción	Revisión de los diferentes procesos de evaluación (competencias, 360º, sucesiones, programas de gestión de talento…) en los que se indica la promocionabilidad del empleado/a, realizando un análisis para detectar si existe sesgo de género.
Indicadores	Análisis de diferencias encontradas. Informe de la valoración de la evaluación de desempeño desagregado por sexo Informe de la matriz de desempeño que determina el posicionamiento para futuras promociones.
Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Desarrollo de Personas.
Prioridad	Alta.

Medida 50	**Realización de acciones de "Mentoring" para potenciar la visibilidad del talento femenino.**
Objetivos	Dentro de los procesos formales que establece la compañía para la puesta en marcha de los programas de *mentoring,* se favorecerá que exista un porcentaje representativo de mujeres.
Descripción	Los procesos de mentoring tienen como objetivo que profesionales con mayor cualificación, experiencia, habilidades, expertise, etc. sobre una materia lo compartan con otras personas menos expertas a través de una serie de reuniones que siguen un guion establecido. La

	participación en estos procesos fomenta la visibilidad de las personas participantes, su desarrollo profesional y su profundización en la cultura de la compañía, impulsando de esta forma sus posibilidades de formación interna. En los procesos de mentoring a implementar en los próximos años se garantizará el foco en la participación de mujeres para impulsar su trayectoria profesional dentro de la organización.
Indicadores	Nº de procesos de Mentoring y nº de mujeres adscritas. Nº de promociones entre las mujeres adscritas a estos programas En la comisión de seguimiento se analizarán los criterios para acceder al programa, debiendo ser estos claros y transparentes.
Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Desarrollo de Personas
Prioridad	Media.

Medida 51	**Verificación a través de la comisión de seguimiento de la incorporación de mujeres en puestos directivos (Comité de Dirección, Reportes a Comité de Dirección, Delegados/as en negocio y Gerentes Senior en la Dirección de Desarrollo y Operaciones.**
Objetivos	Identificar y asegurar que la selección/promoción no presenta sesgos por razón de género en los procesos de promoción a las posiciones de responsabilidad
Descripción	Desglosar por género las promociones realizadas dentro de la compañía y la movilidad horizontal interna para su análisis y extracción de conclusiones. Continuar con el avance del acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad con la incorporación de mujeres en puestos de Comité de Dirección, Reportes a Comité de Dirección, Delegados/as en negocio y Gerentes Senior en la Dirección de Desarrollo y Operaciones.
Indicadores	% mujeres / hombres en el comité de dirección, posiciones de reportes a comité de dirección, delegados/as en negocio y gerentes senior en la dirección de desarrollo y operaciones.
Colectivo / Alcance	Comité de dirección, posiciones de reportes a comité de dirección, delegados/as en negocio y gerentes senior en la dirección de desarrollo y operaciones
Seguimiento	Desde la firma. y partir de la firma, anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 52	**Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos (en número, anonimizados) relativos a los programas de sucesión (los datos son confidenciales).**
Objetivos	Facilitar que la Comisión de Seguimiento conozca de forma anonimizada los datos relativos a los programas de sucesión.
Descripción	Con la presente medida se pretende informar a la Comisión de Seguimiento de los datos (en número, anonimizados) relativos a los programas de sucesión (los datos son confidenciales).
Indicadores	Datos anonimizados de los programas de sucesión.
Colectivo / Alcance	Personal de Gestión Centralizada.
Seguimiento	Anual desde su implantación.
Plazo de ejecución	Segundo semestre de 2024. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. talento.
Prioridad	Media.

Medida 53	**Visibilizar la Bolsa de Trabajo interna de las vacantes en puestos de estructura/gestión centralizada a la parte operativa.**
Objetivos	Facilitar el acceso a las oportunidades de promoción o movilidad laboral.
Descripción	Diseñar un procedimiento (app, código QR, etc.) para que el personal operativo/producción pueda conocer las vacantes en los puestos de gestión centralizada.
Indicadores	Número de candidaturas internas de mujeres a vacantes en la Bolsa de Trabajo.
Colectivo / Alcance	Para toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Ejecución continua con desarrollo total en segundo semestre 2023 y seguimiento anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Media.

Medida 54	**Visibilidad del talento femenino.**
Objetivos	Fomentar conversaciones sobre las candidaturas femeninas con mayor potencial.
Descripción	Tras las diferentes iniciativas de gestión de talento y evaluación de la plantilla, incorporar un análisis pormenorizado con perspectiva de género en todas las presentaciones de resultados que genere debate y sensibilice a la capa directiva sobre el talento femenino de la organización.
Indicadores	Informar a la comisión de seguimiento: número de mujeres promocionadas, matriz de talento, anonimizada (dada en datos numéricos, agregados).
Colectivo / Alcance	Colectivo de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre 2024. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH .
Prioridad	Media.

Medida 55	**Utilizar nomenclatura femenina de manera destacada en las publicaciones de promociones de trabajo con el objetivo de atraer a mujeres y fomentar/promover su participación en procesos de selección de puestos masculinizados (ejempl. conductora/conductor).**
Objetivos	Lograr que más mujeres intervengan en aquellos procesos de selección relativos a la ocupación de puestos masculinizados.
Descripción	Incluir mensajes en las ofertas de empleo que inviten a más mujeres inscribirse.
Indicadores	Número de ofertas. Se hará un muestreo sobre las ofertas.
Colectivo / Alcance	Dpto. Selección de personal.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 56	**En las promociones y ascensos que tenga necesidad de acometer la empresa en actividades en las que la mujer se encuentre infrarrepresentada, para potenciar el**

	equilibrio entre mujeres y hombres en igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades y competencias), se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.), al establecerse en estos ámbitos otros criterios específicos para la promoción y los ascensos.
Objetivos	Incrementar el número de mujeres que se ven promocionadas o ascendidas en la empresa en las actividades y sectores en los que la mujer sea el sexo menos representado.
Descripción	Con la presente medida (en el contexto de una acción positiva) se trata de potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en relación a los ascensos y promocionas que acometa la empresa en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), de forma que a igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto ofertado de contrato a tiempo fijo o indefinido, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo colectivo, etc.).
Indicadores	Nº de ascenso y promociones de mujeres / nº de ascensos y promociones realizadas. Indicar el motivo igual que en contrataciones
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 57	**Informar anualmente a la comisión de seguimiento sobre las promociones y ascensos desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.**
Objetivos	Analizar y verificar el número de mujeres que se ven promocionadas o ascendidas.
Descripción	Con la presente medida (en el contexto de una acción positiva) se trata de potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres con relación a los ascensos y promocionas que acometa la empresa en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación),
Indicadores	Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Condiciones de Trabajo.

Objetivo específico: Garantizar unas condiciones laborales y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género

Medida 58	**Protocolo de entrevista de salida.**
Objetivos	El principal objetivo es mejorar el conocimiento de la compañía a través de la opinión de quién se desvincula voluntariamente, y anticipar posibles situaciones de conflicto o discriminación que pudieran darse acorde a nuestros compromisos recogidos en el plan de igualdad.
Descripción	Redefinir un nuevo proceso en el que participarán todas las personas que solicitan la baja voluntaria (definitiva o excedencia voluntaria) y que nos permitirá identificar potenciales situaciones que estén atentando contra la igualdad de oportunidades a través de una encuesta que se ha homogeneizado con el fin de establecer una metodología única para la realización de entrevistas a todas las personas que causen baja voluntaria.
Indicadores	Nº de entrevistas segregadas por género e Informe cualitativo de causas de desvinculación.
Colectivo / Alcance	Personal que cesa en la empresa en el colectivo de gestión centralizada. Respecto al personal operativo podrán establecerse entrevistas de manera aleatoria en los casos de baja voluntaria en la empresa.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Media.

Medida 59	**Proporcionar información desagregados por género, (Hombre/Mujer), en actividades en las que la mujer está infrarrepresentada, para su correspondiente análisis y valoración en la comisión de seguimiento sobre: Subrogaciones (pérdidas de adjudicaciones o servicios ya existentes), con indicaciones de personas trabajadoras, con indicación de tipo de contrato y jornada laboral.**
Objetivos	Conseguir que la Comisión de Seguimiento disponga de los datos relativos a las subrogaciones de personal y la evolución que este colectivo ha podido experimentar mientras ha estado dado de alta en la empresa.
Descripción	La presente medida tiene como finalidad que la comisión de igualdad obtenga y disponga los datos relativos a las subrogaciones de personal.
Indicadores	Nº de subrogaciones desagregadas por género, tipo de contrato y jornada, en los diferentes puestos y/o categorías. (Desagregando subrogaciones).
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. de Selección de Personal
Prioridad	Media.

Medida 60	**La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.**
Descripción	La presente medida tiene como finalidad que la uniformidad y ropa de trabajo sea adecuada para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.
Indicadores	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.

Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. de Compras.- Dpto. de PRL.
Prioridad	Alta.

Medida 61	**Creación de una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, tecnológicos y digitales (convocatorias, duración y aprovechamiento).**
Objetivos	Disponer de una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, tecnológicos y digitales (convocatorias, duración y aprovechamiento que beneficie la conciliación de la vida laboral con la personal.
Descripción	La presente medida tiene como finalidad el diseño y creación de una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, tecnológicos y digitales (convocatorias, duración y aprovechamiento).
Indicadores	Verificación de la guía por la Comisión de Seguimiento.
Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2024.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH.
Prioridad	Alta.

Infrarrepresentación.

Objetivo específico 1: Incrementar la presencia de la mujer en actividades en la que se encuentra infrarrepresentada con el objetivo de tratar de reducir tal infrarrepresentación, con el objetivo de reducir la infrarrepresentación hasta 5 puntos respecto al diagnóstico, si resulta posible.

Objetivo específico 2: Realizar el seguimiento de aquellos puestos de trabajo donde sea han detectado infrarrepresentación femenina y visibilizar a las mujeres que trabajan en puestos donde están infrarrepresentadas.

Medida 62	**Inclusión de la perspectiva de género en el análisis de los Planes de desarrollo de carrera que se puedan llevar a cabo.**
Objetivos	Desarrollo de carrera de los/as empleados/as a puestos de responsabilidad sobre todo en puesto de dirección, acción, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores. En todos los planes de desarrollo, se ha de incluir la perspectiva de género en el análisis.
Descripción	Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.
Indicadores	Nº de personas formadas. Nº de mujeres que han promocionado y han participado en los planes de desarrollo de carrera
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Desarrollo de Personas.
Prioridad	Alta.

Medida 63	**Elaboración de un programa de detección de talento, incluyendo en los análisis la perspectiva de género y compartir su implantación con la comisión de seguimiento.**
Objetivos	Identificar y desarrollar a los/as empleados/as mediante programas de detección del talento.
Descripción	En los programas de detención y desarrollo del talento de la organización, incluir siempre en el análisis la perspectiva de género.
Indicadores	Nº de personas que participan en los programas Nº de mueres que han promocionado y han participado en estos programas Compartir con la comisión de seguimiento el programa.
Colectivo /Alcance	Mujeres de la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del plan.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Desarrollo de Personas
Prioridad	Media.

Medida 64	**Realización de seguimientos a través de la Comisión de Igualdad de la evolución de las vacantes en las actividades en los que exista infrarrepresentación de mujeres.**
Objetivos	Permitir a la Comisión de Igualdad realizar un seguimiento de la evolución de las vacantes en las actividades en los que exista infrarrepresentación femenina.
Descripción	Con la presente medida se pretende que exista un seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad de las vacantes en las actividades donde exista infrarrepresentación de la mujer.
Indicadores	Análisis de las vacantes producidas en las actividades donde la mujer está infrarrepresentada.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. de Gestión de RRHH; Dpto. Desarrollo de Personas.
Prioridad	Media.

Medida 65	**Inclusión de al menos una mujer en las presentaciones de candidatos/as finalistas para la cobertura de puestos operacionales de responsabilidad en las que esta se encuentre infrarrepresentada. En aquellos procesos en los que no se haya presentado candidata alguna, se informara y analizara los motivos principales de la falta de candidaturas.** **Anualmente se valora y analizara por la comisión de seguimiento los datos específicos que se deriven de la cobertura de este tipo de procesos.**
Objetivos	Fomentar la igualdad de oportunidades en la contratación de mujeres en puestos operativos funcionales de responsabilidad en los que la mujer este infrarrepresentada.
Descripción	Fomentar la existencia en la fase final del proceso de selección de puestos operacionales con responsabilidad, las candidaturas de mujeres.
Indicadores	Nº de procesos finales con candidatas presentadas / nº total de procesos Nº de mujeres contratadas/ Nº de procesos finales con candidatas presentadas Nº de procesos cubiertos por mujeres / nº total de procesos.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Desarrollo de Personas.

Prioridad	Alta.

Corresponsabilidad.

Objetivo específico 1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Objetivo específico 2: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

<table>
<tr><td>Medida 66</td><td>Jornada laboral flexible en oficinas centrales.</td></tr>
<tr><td>Objetivos</td><td>Dar respuesta a las demandas de flexibilidad y conciliación de nuestros profesionales de oficinas centrales, expresadas en las encuestas de clima laboral, así como en sondeos realizados.</td></tr>
<tr><td>Descripción</td><td>Horario Flexible:
• El horario de entrada (7:30-10:00) y de salida en todas las oficinas centrales de la compañía es flexible en dos horas y media.
• Se ha reducido el tiempo mínimo de comida de 1 hora a 30 minutos.
<table>
<tr><th colspan="2">MAÑANAS</th><th colspan="2">TARDES</th></tr>
<tr><th>ENTRADA</th><th>SALIDA</th><th>ENTRADA</th><th>SALIDA</th></tr>
<tr><td>Flexibilidad de 7,30h.* a 10,00h.*</td><td>Flexibilidad de 13,30h. a 14,00h. (con 30 minutos obligatorios para comer, se utilicen o no)</td><td>Entre las 14,00h. a 15:00h. A completar los 30 minutos de la comida (en función de la hora de salida)</td><td>Al completar jornada según calendario

Desde el 7 de enero al 17 de junio, y desde el 13 de septiembre al 22 de diciembre; una jornada de 8h y 45'.</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>Indicadores</td><td>Nota interna con la información del horario.</td></tr>
<tr><td>Colectivo / Alcance</td><td>Personal de gestión centralizada de las oficinas centrales (Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla y Valencia)</td></tr>
<tr><td>Seguimiento</td><td>Anual.</td></tr>
<tr><td>Plazo de ejecución</td><td>Desde el inicio de vigencia del plan de igualdad.</td></tr>
<tr><td>Responsable / Recursos</td><td>Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal.</td></tr>
<tr><td>Prioridad</td><td>Alta.</td></tr>
</table>

Medida 67	**Realización de seguimientos a través de la Comisión de Igualdad de la evolución de las medidas y buenas prácticas en el ámbito de la flexibilidad que se estén llevando a cabo en las contratas y su evolución.**
Objetivos	Analizar a través de la comisión de seguimiento las medidas y buenas prácticas en materia de flexibilidad que se estén llevando a cabo en las contratas y su evolución.
Descripción	Con la presente medida se pretende que la comisión de seguimiento analice las medidas (y buenas prácticas que se estén llevando a cabo en las diferentes contratos y su evolución.
Indicadores	Análisis en materia de medidas de flexibilidad de los convenios de empresa más representativos.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal.
Prioridad	Media.

Medida 68	**Mantenimiento del Presupuesto de plantilla por Reducciones de jornada.**
Objetivos	Favorecer y hacer efectivo el derecho de las reducciones de jornada y otras medidas de conciliación que supongan reducción del tiempo de trabajo, facilitando la corresponsabilidad.
Descripción	Para la realización del presupuesto anual en el apartado de plantilla, en el que cada unidad organizativa tiene que remitir a Recursos Humanos sus necesidades de personal, tanto en la información presupuestaria como en el seguimiento mensual. Se introducirá el concepto "*Reducciones de jornada.* En este sentido, correspondería con la cifra de plantilla al cierre del periodo, pero ajustada por el tiempo de trabajo de las personas con reducción de jornada, de tal manera, que, en un departamento de dos personas, en el que una de ellas tiene una reducción del 50%, el concepto sería 1,5, y no 1 frente a la plantilla a cierre del periodo de 2. La diferencia entre el dato de plantilla a cierre y el dato de FTE (reducciones de jornada), será el importe de las horas necesarias para cubrir los requerimientos de trabajo del departamento a jornada completa, información que se utilizará para abrir y presupuestar un nuevo concepto de coste denominado "Complemento por reducciones de jornada" que podrá ser consumido por los correspondientes departamentos.
Indicadores	Nº de hombres y mujeres con reducción de jornada u otra medida de conciliación por departamento.
Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal.
Prioridad	Alta

Medida 69	**Modalidades del Derecho de Lactancia.**
Objetivos	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación.
Descripción	• El derecho de la lactancia se podrá disfrutar de la siguiente manera: 1 hora de ausencia, divisible en dos fracciones o acumulable en jornadas completas o, reducción de la jornada en una hora diaria, hasta que la menor o el menor cumpla 9 meses. • La acumulación de lactancia en jornadas completas, que se indica en el punto anterior, se hará a razón de una hora por día laborable y efectivo de trabajo (es decir, 14 días de acumulación de lactancia o en su caso, la parte proporcional que corresponda por los días laborables y efectivos de trabajo existentes en el periodo de acumulación) y podrá ser disfrutado a continuación del permiso de maternidad. • En todo caso, se respetarán las mejoras que puedan venir establecidas mediante convenio colectivo y/o pacto o acuerdo colectivo.
Indicadores	Número de solicitudes.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 70	**Ampliación Excedencias por cuidado de familiares.**
Objetivos	Compatibilizar la vida personal, familiar y profesional a través de nuevas fórmulas no recogidas actualmente en la legislación.
Descripción	Excedencias por cuidado de familiares: - Hasta 4 años (para atender al cuidado de hijos) a contar desde la fecha de nacimiento o adopción para el cuidado de menores a cargo. - Hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de

	edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En ambos casos durante los primeros 18 meses el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, preferentemente y si resulta posible, dentro de la misma provincia.
Indicadores	Número de excedencias solicitadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 71	**Medidas adicionales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral apoyadas en los avances tecnológicos.**
Objetivos	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación, apoyándose en los avances tecnológicos que permiten la optimización del tiempo.
Descripción	• Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria, recomendándose no convocar reuniones a partir de las 17:00 horas. • Se potenciará, el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo. • En cada centro de trabajo se establecerán medidas que permitan que el trabajador o trabajadora pueda, dentro de la jornada de trabajo habitual establecida en el centro, adaptar la duración de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación legalmente previsto atendiendo a las necesidades organizativas. La compañía cuenta con canales internos para velar por este cumplimiento. • Se analizará desde las direcciones de recursos humanos correspondientes, en cada caso, la posibilidad de centro y/o cambio de puesto para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada, siempre sobre la base de la igualdad. • La compañía complementa hasta el 100% de IT en lo referente al personal de gestión centralizada. • Permisos excepcionales recuperables. En caso de situaciones familiares de carácter excepcional debidamente justificadas, los trabajadores/as con menores o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a su cargo directo, podrán solicitar y acordar con el Dpto. de RRHH, la ausencia de su puesto de trabajo. Estas ausencias deberán recuperarse dentro del año natural.
Indicadores	• Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y poder así verificar la evolución y la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres. • Información desagregada por sexos de las distintas causas que motivan el ejercicio de los derechos de conciliación (excedencia por cuidado de hijos o cuidado de familiar, reducción de jornada por guarda legal de menor de 14 años, cuidado de familiar, etcétera).
Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 72	**Realización de campañas informativas y de sensibilización (por ejemplo jornadas, folletos…) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas**

	de conciliación existentes y sobre la importancia del concepto de corresponsabilidad.
Objetivos	Sensibilizar, difundir e informar entre los trabajadores de género masculino la importancia del concepto de corresponsabilidad.
Descripción	Con la presente medida se pretende divulgar y difundir entre los trabajadores de género masculino las medidas de conciliación existentes y sobre la importancia del concepto de corresponsabilidad.
Indicadores	Verificación de campañas realizadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRLL.
Prioridad	Alta.

Medida 73	**Permiso retribuido de hasta un máximo de 4 horas al año, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas.**
Objetivos	Fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad.
Descripción	Con la presente medida se pretende fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad, estableciéndose un permiso retribuido de hasta un máximo de 4 horas al año, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas. El menor de 12 años deberá estar a cargo y cuidado de la persona trabajadora que solicite dicho permiso. Si ambos progenitores trabajasen en la empresa dicho permiso sólo podrá ser utilizado por uno de ellos. Se respetarán los pactos que sobre este ámbito estén regulados en los Convenios y Acuerdos Colectivos aplicables.
Indicadores	Verificación del cumplimiento a través de muestreos en la Comisión de Igualdad.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRLL.- Dpto. Gestión de RRHH.
Prioridad	Alta.

Medida 74	**En los casos de adaptaciones de jornada previstos en el Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa analizará especialmente aquellos casos solicitados para el cuidado de menores de 12 años de edad que estén a cargo y cuidado de la persona trabajadora, al objeto de intentar llegar a un acuerdo, si resulta posible organizativamente en el servicio, haciendo en su caso las propuestas que favorezcan la consecución de dicho acuerdo.**
Objetivos	Fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad, en el ámbito de adaptaciones de jornada para el cuidado de menores de 12 años de edad.
Descripción	Con la presente medida se pretende fomentar entre los trabajadores de género masculino el concepto de corresponsabilidad estableciéndose que en los casos de adaptaciones de jornada previstos en el Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa analizará especialmente aquellos casos solicitados para el cuidado de menores de 12 años de edad que estén a cargo y cuidado de la persona trabajadora, al objeto de intentar llegar a un acuerdo, si resulta posible

	organizativamente en el servicio, haciendo en su caso las propuestas que favorezcan la consecución de dicho acuerdo. Se respetará, en todo caso, lo establecido en los convenios colectivos y acuerdos colectivos existentes.
Indicadores	Verificación del cumplimiento a través de muestreos en la Comisión de Igualdad (número de solicitudes, número de denegaciones, motivos de las denegaciones, etc.).
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. RRLL.- Dpto. Gestión de RRHH.
Prioridad	Alta.

Salud laboral.

Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales y en la vigilancia de la salud.

Medida 75	**Adaptación a la perspectiva de género de las herramientas usadas en la prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral.**
Objetivos	Impulsar políticas en materia de prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral desde una perspectiva de género.
Descripción	Incorporar en las políticas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, los riesgos laborales específicos que puedan afectan en su caso a las trabajadoras en cada uno de los puestos de trabajo.
Indicadores	Cada ejercicio la comisión decidirá las delegaciones para revisar las actas del Comité de Seguridad y Salud con el objetivo de detectar si se ha contemplado la perspectiva de género. Para la elección de estos centros de trabajo se tendrá en cuenta la información que se hubiera recibido por parte de los canales correspondientes (Buzones internos, RLT u otro canal). Número de actuaciones corregida.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 76	**Medidas preventivas para abordar el riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural.**
Objetivos	Establecer medidas preventivas necesarias para la eliminación de los riesgos específicos en el embarazo o en el periodo de lactancia.
Descripción	• Análisis, por parte del Comité de seguridad y salud laboral, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación. • Identificación y evaluación de tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural. • Elaborar con la participación de los delegados y las delegadas de prevención un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural, además de los puestos de trabajo exentos de riesgo para la procreación. • Establecer las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control. • Establecer mecanismos de respuesta automática en los supuestos de riesgo para la reproducción, embarazo o periodo de lactancia natural.

Indicadores	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.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual .
Plazo de ejecución	Primer semestre de 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 77	**Revisión del protocolo de actuación ante la comunicación de embarazo o lactancia natural.**
Objetivos	Garantizar la salud de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia natural.
Descripción	Revisión del protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho protocolo se trasladará a los correspondientes comités de seguridad y salud.
Indicadores	• Protocolo de actuación • Nº y tipo de actuaciones realizadas conforme a este protocolo
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de Vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 78	**Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre salud laboral.**
Objetivos	Garantizar que en las campañas que se elaboren sobre salud laboral se tiene en cuenta la perspectiva de género.
Descripción	Con la presente medida se pretende tener en consideración en las campañas sobre salud laboral de la compañía la perspectiva de género.
Indicadores	Presentación de las campañas realizadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 79	**Seguimiento a través de la Comisión de Igualdad de los KPIs e indicadores relativos a las bajas laborales derivadas de contingencias profesionales desagregadas por sexo.**
Objetivos	Permitir que la Comisión de Igualdad conozca los KPIs relativos a las bajas laborales por contingencias profesionales desagregadas por sexo.
Descripción	Con la presente medida se pretende que la Comisión de Igualdad pueda realizar un seguimiento de los KPIs e indicadores relativos a las bajas laborales por contingencias profesionales o laborales.

Indicadores	KPIs e indicadores de las bajas por contingencias profesionales o laborales.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 80	**Comprobación de que las instalaciones sean adecuadas a fin de que los puestos de trabajo puedan ser desarrollado por ambos sexos.**
Objetivos	Permitir que la Comisión de Igualdad compruebe que las instalaciones de los diferentes lugares de trabajo son adecuadas al objeto de que los distintos puestos de trabajo puedan ser desarrollados por ambos sexos.
Descripción	Con la presente medida se pretende que la Comisión de Igualdad pueda verificar que las instalaciones y dependencias de los diferentes lugares de trabajo son adecuados al objeto de que los distintos puestos de trabajo puedan ser desarrollados por ambos sexos.
Indicadores	Información facilitada a la Comisión de Seguimiento.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 81	**Comprobación por parte de la Comisión de Seguimiento de que el patronaje de la ropa de trabajo de protección de los riesgos laborales y EPIS son adecuados y se adaptan a la morfología femenina.**
Objetivos	Permitir que la Comisión de Igualdad compruebe que el patronaje de la ropa de trabajo de protección de los riesgos laborales y EPIS son adecuados y se adaptan a la morfología femenina
Descripción	Con la presente medida se pretende que la Comisión de Igualdad pueda verificar que el patronaje de la ropa de trabajo de protección de los riesgos laborales y EPIS son adecuados y se adaptan a la morfología femenina.
Indicadores	Información facilitada a la Comisión de Seguimiento.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
Prioridad	Alta.

Retribución.

Objetivo específico: Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, en aplicación del principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

Medida 82	**Creación de un grupo de trabajo específico dependiente de la comisión de seguimiento para el análisis en cada empresa de las posibles diferencias retributivas detectadas por la auditoría retributiva realizada.**
Objetivos	Analizar las posibles diferencias retributivas detectadas en la auditoría retributiva realizada.
Descripción	Con la presente medida se pretende crear un grupo de trabajo específico dependiente de la comisión de seguimiento e igualdad para el estudio y análisis en cada empresa de las posibles diferencias retributivas detectadas, en su caso, por la auditoría retributiva realizada.
Indicadores	Constitución del grupo de trabajo para el análisis en cada una de las empresas.
Colectivo /Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022.
Responsable / Recursos	Dpto. de Gestión de RRHH. Dpto. RRLL y Comisión de Seguimiento
Prioridad	Alta.

Medida 83	**Verificar, controlar y analizar durante toda la vigencia del plan de igualdad la evolución de las Auditorías retributivas (de toda la plantilla) a través del grupo de trabajo específico que se cree en la Comisión de Seguimiento.**
Objetivos	Realizar los correspondientes análisis, verificación y controles de la retribución de la plantilla a través de un grupo específico de trabajo en la comisión de igualdad.
Descripción	Con la presente medida se trata de verificar y controlar durante toda la vigencia del plan de igualdad la evolución de las Auditorías retributivas anuales a través del grupo de trabajo específico que se cree en la Comisión de Seguimiento; en correlación con lo acordado en la fase de diagnóstico. El grupo de trabajo tras analizar las auditorias retributivas de cada empresa, propondrá en los casos no justificados las acciones de corrección si proceden. En las situaciones en que la comisión lo acuerde se subsanarán las situaciones de brecha salarial no justificadas en los términos que se pacten y determinen por la comisión. En este sentido el Grupo de Trabajo analizará las posibles situaciones que se detecten o puedan detectarse de brecha salarial que puedan ser consideradas legalmente como discriminatorias, pudiendo elaborar, en estos casos, un plan de actuación concreto para tales situaciones eventualmente discriminatorias, en el que se pueda verificar su ejecución, seguimiento y evolución.
Indicadores	Constitución del grupo de trabajo. Auditoria retributiva. Informe de la explicación de las diferencias detectadas explicadas y no explicadas Presentación de los registros retributivos efectivos y equiparados.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de Vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Gestión de RRHH-. Dpto. RRLL-. Dpto. Talento.
Prioridad	Alta.

Medida 84	Seguimiento y actualización de las diferentes auditorias retributivas de cada empresa con perspectiva de género, en el marco normativo vigente (RD 902/2020 y resto de normas concordantes) y en su caso, la guía de Ministerio de Igualdad que se publique.
Objetivos	Realizar los correspondientes análisis, verificación y controles de la retribución de la plantilla a través de un grupo específico de trabajo en la comisión de igualdad.
Descripción	Con la presente medida se pretende realizar un seguimiento y actualización de las diferentes auditorias retributivas de cada empresa con perspectiva de género, en el marco normativo vigente (RD 902/2020 y resto de normas concordantes) y en su caso, la guía de Ministerio de Igualdad que se publique.

Indicadores	Presentación del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT). Presentación de la Auditoria Salarial. Presentación del plan de acción.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla
Seguimiento	Cada dos años.
Plazo de ejecución	A los 9 meses desde la firma del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de compensación y beneficios. Dpto. de Gestión de RRHH. Dpto. RRLL.
Prioridad	Alta.

Sensibilización, lenguaje y comunicación.

Objetivo específico 1: Nombrar una persona por parte de la empresa responsable de coordinar la aplicación de todos los objetivos y medidas del plan de igualdad.

Medida 85	**Nombramiento en la representación empresarial de una persona responsable de impulsar y coordinar la implantación del plan de igualdad.**
Objetivos	Nombrar a una persona en la representación empresarial que sea responsable de impulsar y coordinar la implantación del plan de igualdad.
Descripción	Con la presente medida se trata de proceder a nombrar dentro de la representación empresarial a una persona responsable de impulsar y coordinar la implantación del plan de igualdad.
Indicadores	Verificación del nombramiento.
Colectivo / Alcance	Dirección de RRHH y Dpto. de Relaciones Laborales.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de Vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Relaciones Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 86	**Asegurar que todas las comunicaciones que se puedan y deban llevar a cabo en relación al plan de igualdad respecto a la plantilla de las diferentes empresas del grupo se efectúe de manera real y efectiva.**
Objetivos	Que las comunicaciones a la plantilla de las diferentes empresas que se deban y puedan realizar en relación al plan de igualdad se realicen de manera y efectiva.
Descripción	Con la presente medida se trata de asegurar que todas las comunicaciones que se puedan y deban llevar a cabo en relación al plan de igualdad respecto a la plantilla de las diferentes empresas del grupo se efectúe de manera real y efectiva.
Indicadores	Verificación de dichas comunicaciones cuando se realicen las mismas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de Vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. Comunicación. Dpto. RRLL.
Prioridad	Alta.

Objetivo específico 2. Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres de la empresa tanto a nivel interno como a su proyección exterior y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

Objetivo específico 3. Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y difundir el Plan de Igualdad, y resto de documentación (protocolo, violencia, etc.)

Objetivo específico 4. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

Medida 87	**Difusión del mensaje de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación en todos los eventos/foros de empleo en los que participe la empresa y en todo tipo de niveles y ámbitos (universitarios, formación profesional, institutos, etc.).**
Objetivos	Trasladar el compromiso de la compañía con la Igualdad de Oportunidades en todos los eventos y foros de empleo en los que participe.
Descripción	Difusión del mensaje de igualdad en todos los eventos/foros de empleo en los que participe la empresa, en todo tipo de niveles y ámbitos (universidades, centros de formación profesional, institutos, etc.).
Indicadores	Número de eventos y foros de empleo en los que participe la empresa. Impacto de los eventos en la plantilla
Colectivo / Alcance	Todos los eventos y foros en los que participe la compañía.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 88	**Llevar a cabo acciones de difusión interna, en los diferentes canales internos de la organización, de testimonios de mujeres que por su experiencia y progresión en la compañía sirvan de referente o ejemplo al colectivo femenino.**
Objetivos	Sensibilizar y dar a conocer los referentes internos de la empresa.
Descripción	Divulgar historias reales en los canales de comunicación puestos en marcha en la compañía.
Indicadores	Informe de Material de difusión.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	En el momento en que se realice la difusión.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación interna.
Prioridad	Media.

Medida 89	**Difusión externa de historias relacionadas con talento femenino (de la compañía).**
Objetivos	Exteriorizar el talento de las mujeres que debido a su experiencia o progresión en nuestra compañía son referentes en la misma, de cara a atraer candidaturas femeninas a la organización.
Descripción	Diseñar un plan de comunicación externa que traslade al mercado de trabajo la apuesta de la compañía por el talento femenino.
Indicadores	Número de acciones de comunicación.

Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Bianual.
Plazo de ejecución	Primer semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Prioridad	Media.

Medida 90	**Diseño y elaboración de una guía de lenguaje inclusivo y no sexista en el ámbito del trabajo, para la utilización en las comunicaciones internas y externas.**
Objetivos	Adoptar el enforque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y la eliminación de sesgos en, el lenguaje verbal y escrito.
Descripción	Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo no sexista en el ámbito laboral. Seguimiento por muestreo de su utilización
Indicadores	Lanzamiento de la Guía. Medición de la Difusión de la guía Informe del muestreo de las comunicaciones internas y externas
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación.
Prioridad	Alta.

Medida 91	**Lanzamiento de una encuesta o cuestionario que garantice un medio efectivo para canalizar opiniones y expectativas (Dimensión género).**
Objetivos	Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y la participación.
Descripción	Elaboración de una encuesta intermedia y final durante la vigencia del plan de igualdad sobre la implantación de las medidas del plan de igualdad y su conocimiento por la plantilla (dimensión género). Análisis de los resultados de la encuesta
Indicadores	Nº participantes. Informe a la comisión de los resultados
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Cada dos años..
Plazo de ejecución	Segundo año de vigencia del plan de igualdad (2023). Y a la finalización de la vigencia inicial.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación.
Prioridad	Alta.

Medida 92	**Newsletter *on line*: Impulsar espacios con contenidos de mujeres predirectivas y directivas (lanzamiento de proyectos liderados, equipos de éxito, reconocimientos, asistencia a foros,…) y en posiciones operativas en las que exista infrarrepresentación de la mujer.**
Objetivos	Visibilizar a las mujeres que ocupan posiciones de responsabilidad potenciando la incorporación de otras mujeres a estos puestos. así como en las posiciones operativas en las que exista infrarrepresentación de la mujer.
Descripción	Promover activamente contenidos con presencia de mujeres predirectivas y directivas que sirvan de referencia para consolidar una cultura más igualitaria e inclusiva.
Indicadores	Número de mujeres que han participado.

Colectivo / Alcance	Personal de gestión centralizada .
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer trimestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación.
Prioridad	Alta.

Medida 93	**Información y difusión a *stakeholders* y grupos de interés (personal, accionistas, proveedores, empresas colaboradoras, clientes, representaciones sindicales, mundo académico, sociedad en general, etc) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.**
Objetivos	Sensibilizar sobre los principios de igualdad y diversidad de la organización a los grupos de interés. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos en los que trabaja la organización.
Descripción	Información y difusión a: - La plantilla: a través de la comunicación mediante revista, tablones de anuncios, charlas en los equipos de trabajo, intranet, etc. De los acuerdos alcanzados en esta materia y de la implantación del plan de igualdad. - Accionistas: comunicación anual sobre el proceso de implantación del plan de igualdad y objetivos alcanzados. - Empresas colaboradoras, clientes, sociedad: comunicación del mensaje de igualdad y diversidad, etc.. - RLT: información anual de datos segregados por sexo y de la evolución de la implantación del plan, en los términos establecidos por la legislación vigente.
Indicadores	Información en la Comisión de seguimiento de las acciones con los grupos de interés.
Colectivo / Alcance	Grupos de interés.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer trimestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación.
Prioridad	Alta.

Medida 94	**Generar contenidos y campañas dedicadas a la sensibilización sobre la igualdad de oportunidades y los beneficios de una plantilla igualitaria. Y sobre el impulso en materia de corresponsabilidad.**
Objetivos	Sensibilizar sobre los principios de igualdad y diversidad Promover un ambiente de trabajo libre de cualquier discriminación. Difundir al conjunto de la plantilla el plan de igualdad, el protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y/o por razón de sexo, modelo de denuncia, medidas sobre el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación y otros documentos relacionados con la igualdad.
Descripción	Generar campañas sobre igualdad y hacer difusión en los diferentes canales de comunicación.
Indicadores	Nº impactos.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación.
Prioridad	Alta.

Medida 95	**Editar y publicar (en edición impresa) el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo utilizando los medios internos de comunicación en la empresa.**
Objetivos	Difundir y publicitar en edición impresa el nuevo plan de igualdad.
Descripción	A través de esta medida se pretende realizar una difusión (a través de una edición impresa) del nuevo plan de igualdad.
Indicadores	Edición y Publicación del plan de igualdad.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación. Dpto. RRLL.
Prioridad	Alta.

Medida 96	**Incluir en la intranet en un lugar accesible el plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo junto con el modelo de denuncia.**
Objetivos	Difundir internamente el nuevo plan de igualdad, el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, el modelo de denuncia y guía de protección a las víctimas de violencia de género.
Descripción	A través de esta medida se pretende realizar una difusión del nuevo plan de igualdad el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, el modelo de denuncia y guía de protección a las víctimas de violencia de género.
Indicadores	Verificación de la publicación en la intranet.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación. Dpto. RRLL.
Prioridad	Alta.

Medida 97	**Dedicar un espacio en la memoria anual de la compañía al plan de igualdad. en el caso de que se elabore dicha medida. Si no se elaborara se llevaría a cabo una memoria específica.**
Objetivos	Visualizar la importancia del plan de igualdad mediante su inclusión en la memoria anual de la compañía o en su caso en una memoria específica.
Descripción	A través de esta medida se pretende dar visibilidad a la importancia del plan de igualdad dedicando un espacio al mismo en la memoria anual.
Indicadores	Verificación de la memoria anual.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual a partir del primer semestre de 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación. Dpto. RRLL.
Prioridad	Alta.

Medida 98	**Impulsar en los centros educativos las vocaciones STEM, especialmente entre las mujeres.**
Objetivos	Incrementar el número de jóvenes y en especial mujeres que optan por ampliar su educación en materias como las ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas -todas ellas disciplinas con gran proyección a futuro-, lo que generará un mayor volumen de personas (en especial mujeres) preparadas para incorporarse en estos roles de tanta proyección en los próximos años.

Descripción	Colaborar con centros educativos para que en el ámbito de las vocaciones STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) faciliten CV del personal femenino que obre en sus bolsas de colocación, bolsas de empleo en empresas, etc. Igualmente, y como compañía muy centrada en servicios vinculados a la ingeniería, realizar eventos en centros educativos en los que profesionales femeninas de la compañía comparten su visión sobre sus trayectorias y perspectivas profesionales que motiven a los participantes a dirigir su formación hacia estas vocaciones STEM. También esta medida pretende difundir en el entorno escolar las vocaciones STEM especialmente entre niñas y adolescentes féminas, para que accedan a posiciones cualificadas con gran proyección en los próximos años, puestos de mayor cualificación, trabajando la etapa escolar, antes de que decidan qué estudiar, a través de nuestras propias empleadas.
Indicadores	Número de iniciativas promovidas. Nº de mujeres de la compañía que han participado y en que territorios
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Selección de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 99	**Promover acciones divulgativas dedicadas a la sensibilización al derecho a la igualdad en el ámbito de las mujeres y niñas con discapacidad.**
Objetivos	Sensibilizar sobre los principios de igualdad y diversidad, en el ámbito de mujeres con discapacidad.
Descripción	Generar campañas sobre igualdad en el ámbito de mujeres y niñas con discapacidad.
Indicadores	Verificación de las acciones realizadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2023.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación.
Prioridad	Alta.

Violencia de género.

Objetivo específico: Informar y sensibilizar a la plantilla sobre los derechos y ayudas para las mujeres víctimas de violencia de género y garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en la normativa vigente a raíz de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Medida 100	**Colaborar con entidades que promuevan la integración de mujeres víctimas de violencia de género.**
Objetivo	Sensibilización interna y externa sobre la violencia de género.
Descripción	Colaboración con organizaciones que promuevan la integración de las mujeres víctimas de violencia de género.
Indicadores	Nº de acciones sociales.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación.
Prioridad	Alta.

Medida 101	**Fomentar eventos que promuevan una sociedad libre de violencia de género.**

Objetivo	Sensibilización interna y externa sobre la violencia de género. Difusión en medios internos y externos.
Descripción	Se trata de fomentar eventos con repercusión en medios que permitan difundir esta cuestión acorde al compromiso por la lucha contra la violencia de género. Iniciativa como la Carrera Anual promovida por el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad para promulgar una sociedad libre de violencia de género se pueden enmarcar dentro de esta medida.
Indicadores	Nº de eventos. Número de participantes.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación.
Prioridad	Alta.

Medida 102	**Cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004, así como de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad.**
Objetivo	Velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004.
Descripción	Con la presente medida se pretende establecer expresamente la necesidad de dar cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004, así como de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad. De igual forma, con esta medida se pretende dar difusión a tales Derechos y medidas entre las mujeres víctimas de violencia de género (campañas, acciones de difusión, etc.)
Indicadores	Número de casos y medidas adoptadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Relaciones Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 103	**Elaboración de una guía de los derechos (en el ámbito laboral) de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004, así como de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad.**
Objetivo	Difusión de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 y en el presente plan de igualdad.
Descripción	Con la presente medida se pretende difundir en la plantilla los derechos (en el ámbito laboral) de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004, así como de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad.
Indicadores	Comprobación de la guía.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Relaciones Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 104	**Incluir en la intranet en un lugar accesible la guía de los derechos (en el ámbito laboral) de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004, así como de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad.**
Objetivos	Difundir internamente la guía de derechos de las víctimas de violencia de género.
Descripción	A través de esta medida se pretende realizar una difusión de la guía de derechos de las víctimas de violencia de género.
Indicadores	Verificación de la publicación en la intranet.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.

Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación. Dpto. RRLL.

Medida 105	**Derecho al disfrute de excedencia voluntaria especial por parte de trabajadoras víctima de violencia de género.**
Objetivo	Velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004.
Descripción	Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho a una excedencia voluntaria especial que podrán disfrutar por un periodo desde 3 meses a 5 años, con reserva de puesto de trabajo durante los 24 primeros meses. Después tendrán, únicamente, derecho a un reingreso preferente en las vacantes de igual o similar categoría que puedan tener lugar en la empresa. La empresa comunicará en los procedimientos de subrogación a la empresa entrante la existencia de este tipo especial de excedencia voluntaria. La trabajadora y la empresa formalizarán por escrito la solicitud y concesión de esta excedencia voluntaria especial.
Indicadores	Número de casos y medidas tomadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 106	**Permiso retribuido.**
Objetivo	Apoyar a las víctimas de violencia de género en la gestión burocrática ante juzgados, comisarías y servicios asistenciales.
Descripción	Las salidas, debidamente justificadas y acreditadas documentalmente, durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos. Por parte de la empresa se gestionarán dichos permisos con carácter confidencial.
Indicadores	Número de casos y medidas tomadas.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 107	**Designación o nombramiento de un colaborador de apoyo interno del caso.**
Objetivo	Apoyar internamente a la trabajadora, víctima violencia de género, con el fin de facilitarle el acceso a las medidas pertinentes.
Descripción	La compañía nombrará, en cada caso, a una persona -a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos- con el objetivo de apoyar a la trabajadora víctima de violencia de género en la solicitud y tramitación de las medidas incluidas en el plan, con el objetivo de poner en marcha las mismas y garantizando los derechos de confidencialidad. La mujer víctima de violencia de género se dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos al objeto de solicitar el nombramiento o designación de esta persona colaboradora o de apoyo.
Indicadores	Número de casos y medidas tomadas.
Colectivo	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Relaciones Laborales.
Prioridad	Alta.

Medida 108	**Ayuda cambio de domicilio.**
Objetivo	Contribuir a los gastos que pudieran derivarse de un cambio de localidad.
Descripción	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo de una provincia a otra que suponga un cambio de domicilio donde venía prestando sus servicios y se tenga que trasladar a otro centro de trabajo de la empresa, tendrá derecho a percibir un pago único de 1.200 euros.
Indicadores	Número de casos que se hayan acogido a esta ayuda.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.

Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Administración de Personal.
Prioridad	Alta.

Medida 109	**Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.**
Objetivo	Contribuir en la sensibilización de la campaña especial del Día Internacional contra la violencia de Género.
Descripción	Con la presente medida se trata de sensibilizar a la plantilla de la lucha contra la violencia de género en el día internacional contra la violencia de género.
Indicadores	Diseño y comprobación de la campaña.
Colectivo/ Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de RRLL- Dpto. Comunicación. Dpto. Responsabilidad Social Corporativa.
Prioridad	Alta.

Medida 110	**En el caso en que la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a causar baja voluntaria en la empresa como consecuencia de su situación, la empresa le facilitará la realización de un programa de recolocación (*outplacement*) durante un periodo de hasta 6 meses, para fomentar su empleabilidad y la búsqueda de empleo.**
Objetivo	Facilitar a las trabajadoras víctimas de violencia de género programas de recolocación (*outplacement*) cuando tengan que causar baja voluntaria en la empresa, con el fin de fomentar su empleabilidad y la búsqueda de un nuevo empleo.
Descripción	La presente medida pretende facilitar a las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a causar baja voluntaria en la empresa como consecuencia de su situación, la realización de un programa de recolocación (*outplacement*) durante un periodo de hasta 6 meses, para fomentar su empleabilidad, la búsqueda de empleo y de nuevas oportunidades laborales.
Indicadores	Número de mujeres que hayan realizado el programa de recolocación (outplacement).
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de RRLL- Dpto. de Gestión de RRHH – Dpto. de Talento.
Prioridad	Alta.

Medida 111	**Anticipos de nómina de las trabajadoras víctimas de violencia de género.**
Objetivo	Facilitar a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho y tramitación de anticipos de nómina.
Descripción	Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán solicitar un anticipo de nómina de 3 meses de salario. La devolución o reintegro del importe de los anticipos solicitados se llevará a cabo de la forma y en el calendario de pagos que se acuerde con la empresa.
Indicadores	Número de trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan solicitado anticipos de nómina.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de RRLL- Dpto. Comunicación. Dpto. Responsabilidad Social Corporativa.
Prioridad	Alta.

Medida 112	**Estudio por la Comisión de Igualdad de planes específicos de acompañamiento de mujeres víctimas de violencia de género, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por causa de su situación.**
Objetivo	Ayudar económicamente a las trabajadoras víctimas de violencia de género que se encuentren en situación de incapacidad temporal por causa de su situación.
Descripción	La comisión de igualdad podrá valorar en situaciones graves la realización de planes específicos de acompañamiento de mujeres víctimas de violencia de género, en los que se estudie la viabilidad por parte de la empresa de establecer durante un determinado periodo de tiempo un complemento de Incapacidad Temporal, cuando la causa directa de dicho proceso sea la situación de violencia de género sufrida por la trabajadora.
Indicadores	Número de casos estudiados o analizados por la comisión de igualdad.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de RRLL- Dpto. Gestión de RRHH.
Prioridad	Alta.

Medida 113	**Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación de su horario y jornada, conforme a los sistemas de turnos, horarios y jornadas establecidos en la empresa, siempre que organizativamente sea posible y se ajuste a las condiciones previstas en los contratos y/o pliegos de condiciones de los servicios.**
Objetivo	Flexibilizar las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción	Con la presente medida se pretende flexibilizar las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género, las cuales, podrán reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación de su horario y jornada, conforme a los sistemas de turnos, horarios y jornadas establecidos en la empresa, siempre que organizativamente sea posible y dicha adaptación se ajuste a las condiciones previstas en los contratos y/o pliegos de condiciones de los servicios.
Indicadores	Nº de trabajadoras que se hayan acogido a la medida.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de RRLL- Dpto. de Gestión de RRHH.
Prioridad	Alta.

Medida 114	**Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán fijar periodos vacaciones en unas fechas determinadas, si el derecho de protección o el de asistencia social integral lo hace necesario.**
Objetivo	Flexibilizar las condiciones de trabajo en el ámbito del disfrute de vacaciones de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción	Con la presente medida se pretende flexibilizar las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género, las cuales, podrán fijar periodos vacaciones en unas fechas determinadas, si el derecho de protección o el de asistencia social integral lo hace necesario.
Indicadores	Nº de trabajadoras que se hayan acogido a la medida.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de RRLL- Dpto. de Gestión de RRHH.
Prioridad	Alta.

Medida 115	**Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.** **El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de nueve (9) meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.** **Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.**
Objetivo	Flexibilizar las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género, mejorando lo establecido en la legislación vigente.
Descripción	Con la presente medida se pretende flexibilizar las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, las cuales, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de nueve (9) meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
Indicadores	Nº de trabajadoras que se hayan acogido a la medida.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.

Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. de RRLL- Dpto. de Gestión de RRHH.
Prioridad	Alta.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo específico: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Medida 116	**Elaborar un nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo con todas las garantías para la persona denunciante.**
Objetivo	Realizar un nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexto distinto e independiente al protocolo de acoso laboral.
Descripción	Elaboración de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Indicadores	Verificación del protocolo.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. RRLL.. Dpto. PRL.
Prioridad	Alta.

Medida 117	**Informar a la Comisión de Igualdad con carácter anual sobre los procesos de acoso sexual o por razón de sexo llevados a cabo por la compañía.** **Además, la Comisión de Igualdad (a través de un grupo de trabajo o comité reducido de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo formado por la empresa y algún componente de la parte social de la comisión de seguimiento) será igualmente informada cada vez que se active el Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo por parte de persona trabajadora, así como de su evolución en todas sus fases a tiempo real, incluyendo el informe final.**
Objetivo	Informar a la comisión de igualdad sobre todos los procesos de acoso sexual o por razón de sexo llevados a cabo cada año de vigencia del plan de igualdad.
Descripción	Con la presente medida se pretende que la Comisión de Igualdad tenga información de todos los procesos acoso sexual o por razón de sexo incoados o abiertos por la empresa.
Indicadores	N.º de expedientes iniciados. Nº de casos de acoso sexual o por razón de sexo.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. RRLL. Dpto. PRL.
Prioridad	Alta.

Medida 118	**Formación a las personas que integren el Grupo de Trabajo sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo de la Comisión de Igualdad, sobre la materia.**
Objetivo	Realizar un nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexto distinto e independiente al protocolo de acoso laboral.
Descripción	Con la presente medida se trata de facilitar formación en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexto a los miembros del Grupo de Trabajo de la Comisión de Igualdad que se constituya en dicho ámbito de actuación.
Indicadores	Verificación de la formación y contenido.
Colectivo / Alcance	Personas que formen parte del Grupo de Trabajo sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo de la Comisión de Igualdad.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre año 2022.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH – Dpto. RRLL.. Dpto. PRL. Dpto. Formación.
Prioridad	Alta.

Medida 119	**Incluir en la intranet en un lugar accesible el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo junto con el modelo de denuncia. En aquellos centros de trabajo donde sea posible se publicará en los tablones informativos existentes.**
Objetivos	Difundir internamente el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y el modelo de denuncia.
Descripción	A través de esta medida se pretende realizar una difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y el modelo de denuncia.

Indicadores	Verificación de la publicación en la intranet.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación. Dpto. RRLL.
Prioridad	Alta.

Medida 120	**Consideración como falta muy grave en el ámbito disciplinario laboral a las situaciones acreditadas de acoso sexual y/o por razón de sexo.**
Objetivos	El objetivo de esta medida es evidenciar que las situaciones acreditadas de acoso sexual y/o por razón de sexo constituyen una falta muy grave en el ámbito disciplinario laboral, que puede conllevar el despido disciplinario procedente.
Descripción	A través de esta medida se pretende por las partes negociadoras evidenciar que las situaciones acreditadas de acoso sexual y/o por razón de sexo constituyen una falta muy grave en el ámbito disciplinario laboral, que puede conllevar el despido disciplinario procedente.
Indicadores	Verificación de la aplicación de esta medida por la Comisión de Seguimiento. Número de sanciones o despidos realizados en base a la misma.
Colectivo / Alcance	Toda la plantilla.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad.
Responsable / Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. Comunicación. Dpto. RRLL.
Prioridad	Alta.

10. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

En cada una de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad, previstas en el punto 9º precedente, se identifican a los responsables y los recursos humanos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de ellas. Así mismo la Empresa se compromete a dotar a todas las medidas recogidas en este Plan de Igualdad de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas durante los cuatro años de vigencia del Plan.

Al tratarse de un Plan de Igualdad de grupo de empresas vinculadas por razones organizativas, los indicadores que se establecen en las medidas deben darse por empresa.

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

En cada una de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad, en el punto 9º, se establece un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas recogidas en este Plan de Igualdad.

12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se reunirá dos veces al año (en cada semestre de cada año de vigencia) de manera ordinaria (sin perjuicio de los Grupos de Trabajo específicos, que igualmente y en dependencia de la citada Comisión se constituyan o puedan constituirse) para interpretar el contenido del Plan, hacer el seguimiento del mismo y evaluar su grado de cumplimiento, así como de las acciones y medidas programadas. Igualmente, podrán tener lugar cuantas reuniones extraordinarias sean precisas en los términos establecidos en el régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad se realizará de forma periódica conforme a lo previsto en cada medida concreta. Se adjunta como **Anexo número 4** el cronograma o calendario de implantación de cada una de las medidas del Plan.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de hacer un seguimiento y evaluar la implantación y el impacto de cada una de ellas.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

13. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.

(i) Constitución de la comisión de seguimiento y evaluación.

Por las partes negociadoras, se acuerda la creación y consiguiente constitución de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que forma parte integrante del Plan, con la misión fundamental de seguimiento y evaluación del Plan, y con capacidad para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación queda plenamente constituida con efectos del inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.

(ii) Composición de la comisión:

La Comisión de Seguimiento y Evaluación está integrada por diez (10) miembros, con la siguiente composición (en la que se indica la condición en la que se interviene por cada parte):

- Por la parte social un total de cinco (5) miembros. De los cuales, tres de ellos (3) pertenecen al Sindicato CCOO y dos (2) a UGT.

- Por la empresa cinco (5) miembros.

(iii) Funciones de la comisión:

- Asegurar la implantación de las medidas incluidas en este plan a lo largo de la vigencia del mismo conforme a lo establecido en el cronograma.

- Informar a las direcciones y representación legal de la plantilla correspondientes sobre la implantación del Plan así como incluir las recomendaciones que se consideren oportunas

- Asegurar que se promueve una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los niveles de la organización.

- Elaborar el informe periódico, así como el informe final de conclusiones del Plan de Igualdad

- Reunirse al menos dos veces anualmente para el seguimiento de las medidas establecidas y la información correspondiente atendiendo a lo que establece, el plan de igualdad y la legislación vigente. Información que será facilitada por la empresa con una antelación mínima de quince días.

- Adaptar el Plan de igualdad a las necesidades detectadas durante el seguimiento del mismo.

- - La Comisión de Seguimiento podrá revisar o modificar el calendario de seguimiento para adaptarlo a las necesidades que en cada momento puedan ir surgiendo en el transcurso de la vigencia del Plan.

(iv) Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se reunirá de manera ordinaria, una vez cada seis meses; y de manera extraordinaria cuando lo solicite una de las partes, a petición de cualquiera de las partes con un preaviso de mínimo cinco días laborales.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a las empresas, pero pertenecientes a las organizaciones firmantes del Plan, especialmente cualificadas en materias de igualdad.

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En concreto cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

Asimismo, y para el caso de que fuera necesario, las modificaciones del Plan de Igualdad serán acordadas por la Comisión de Seguimiento.

Las partes signatarias del presente Plan Marco de Igualdad acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los términos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que le sustituya.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

En el caso de que existan discrepancias y/o controversias en la interpretación del contenido del Plan y que no puedan ser solventadas dentro de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, se acudirá a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos (V Acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que le sustituya).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

La Dirección de la Empresa nombrará una persona Responsable de Igualdad que teniendo los conocimientos, cualificación y experiencia en materia de Igualdad, disponga de las facultades y recursos necesarios para llevar a cabo, entre otras, las siguientes funciones y cometidos:

1-. Velar por que el Plan de Igualdad se implante, desarrolle y mantenga de conformidad con los objetivos y medidas contenidas en el mismo.

2-. Informar a la Dirección de la Empresa sobre el funcionamiento y Desarrollo del Plan de Igualdad para su seguimiento, incluyendo, en su caso, recomendaciones de mejora e impulso, si la comisión de seguimiento y evaluación del Plan las considera oportuna.

3-. Fomentar e impulsar la concienciación y difusión del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.

Por las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad de Grupo, se hace constar que en el momento en que se suscribió el acuerdo que ha dado origen al Presente Plan de Igualdad, era perfectamente conocido y consabido por tales partes negociadoras el proceso de desinversión que estaba teniendo lugar, por parte de Ferrovial, tanto del área de Medioambiente (Cespa-PreZero) como el de Infraestructuras de su división de Servicios.

En base a lo cual, en la negociación del presente Plan de Grupo de Empresas, se han tenido en consideración por las partes negociadoras las circunstancias, aspectos, factores y vicisitudes de cada área (Servicios Medioambientales e Infraestructuras) y las empresas que conforman las mismas en aras a ordenar la transición óptima desde una situación a otra en el momento de culminación de dicho proceso de desinversión. Se adjunta como **Documento Anexo número 4,** la identificación de las empresas del Grupo que forman parte de cada Área.

Por consiguiente, es voluntad de las partes negociadoras del Plan, hacer constar expresamente a todos los efectos, que la situación antes descrita, no afecta en modo alguno, ni a la estructura, ni a la configuración del Plan. Igualmente, no se ve afectada, de ninguna manera, su justificación, ni su ordenación en todos los ámbitos (medidas, diagnóstico, auditorías retributivas, etc.); todo lo cual, no se ve alterado por dicho proceso, garantizando (sin solución de continuidad) de manera sólida, firme y decidida todos los derechos de las personas afectadas por el Plan.

Por todo ello, en consideración a lo establecido en el Art. 9.2 del RD 901/2020, no procederá la revisión del presente Plan de Igualdad por el hecho concreto del referido proceso de desinversión, pues el mismo ha sido tenido en cuenta en la negociación del Plan de Igualdad, como ya se ha expuesto, si bien, sí se realizarán por las partes negociadoras del Plan, los ajustes y adaptaciones formales que resulten necesarias de cara a salvaguardar transitoriedad que ha de tener lugar, necesaria y lógicamente, en este tipo de situaciones complejas.

A tales efectos, la Dirección de la Empresa deberá comunicar a la representación social, en su caso, los cambios de denominación social que se produzcan o puedan producir en las sociedades integrantes del Grupo de cada área, a fin de adaptar adecuadamente los cambios societarios afectantes a las mercantiles indicadas en el Documento Anexo número 4. Igualmente, en caso de escisión o división de los áreas de medioambiente e infraestructuras se realizarán, igualmente, las adaptaciones oportunas del Plan (separación de las áreas, creación de dos comisiones de evaluación y seguimiento, responsable de igualdad, etc.).

DISPOSICIÓN FINAL. DEROGATORIA.

El presente Plan de Igualdad sustituye y deroga total e íntegramente al Plan Marco de Igualdad anterior de la División Servicios de Ferrovial.

No obstante lo anterior, no queda derogado el Protocolo de Acoso Laboral, el cual, continuará vigente.

ANEXOS.

DOCUMENTO ANEXO Nº 1: INFORME DE LOS DIAGNÓSTICOS DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO y RESULTADO DE LAS AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO.

DOCUMENTO ANEXO Nº 2: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

DOCUMENTO ANEXO Nº 3: RELACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE COMPONEN LOS ÁREAS DE MEDIOAMBIENTE (CESPA-PRECERO) E INFRAESTRUCTURAS.

DOCUMENTO ANEXO Nº 4: CALENDARIO-CRONOGRAMA SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LA TOTALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD.

En Madrid a 15 de febrero de 2022.

PARTE SOCIAL	
Pilar Expósito Cortés	
Natalia Galán Armero	
Raquel Hijosa Carracedo	

Manuel Menéndez	
Rosario García Ramos	
Azahara Pérez del Reguero	
Nieves García Huelmo	
Enrique Palomino Sánchez	
Esther González Lallana	
Elena Martínez Vidal	
Maria Teresa Barba Muñoz	
Ana Miñarro Imedio	
PARTE EMPRESARIAL	
Julio Gualda Suárez	
José Antonio Gallardo Cubero	
Cristina Clavero Herrera	
Jesús Díaz Rodríguez	
Jorge Macho Muro	
Macarena Olivan Garcia	

DOCUMENTO ANEXO NÚMERO 1

INFORME DE LOS DIAGNÓSTICOS DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO FERROVIAL SERVICIOS (MEDIOAMBIENTE E INFRAESTRUCTURAS)

1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN Y SUSCRIBEN LOS DIAGNÓSTICOS DE CADA EMPRESA DEL GRUPO 83

2. INTRODUCCIÓN 85

3. PROCESO DE TOMA DE DATOS Y RECOGIDA DE INDICADORES CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS 88

4. ANÁLISIS 90

4.1. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO 91

4.2. FORMACIÓN 103

4.3. PROMOCIÓN 110

4.4. CORRESPONSABILIDAD 113

4.5. INFRARREPRESENTACIÓN 117

4.6. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES 122

4.7. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN 123

4.8. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO 128

5. CONCLUSIONES 135

5.1. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 135

5.2. FORMACIÓN 136

5.3. PROMOCIÓN 138

5.4. CORRESPONSABILIDAD 139

5.5. INFRARREPRESENTACIÓN 140

5.6. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES 141

5.7. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN 143

5.8. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO 144

6. MEDIDAS PROPUESTAS 146

6.1. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO 146

6.2. FORMACIÓN 146

6.3. PROMOCIÓN 146

6.4. INFRARREPRESENTACIÓN 147

6.5. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES 147

6.6. SALUD LABORAL 147

6.7. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN 147

6.8. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO 148

1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN Y SUSCRIBEN LOS DIAGNÓSTICOS DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO.

1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN Y SUSCRIBEN LOS DIAGNÓSTICOS DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO

1.1 Los diagnósticos de las empresas del Grupo han sido negociados por las siguientes representaciones:

Parte Social:

Por CCOO, están representadas la Federación del Hábitat, Federación de Industria y Federación servicios a la ciudadanía por las siguientes personas: Pilar Expósito Cortés, Natalia Galán Armero, Raquel Hijosa Carracedo, Ana Miñarro Imedio y Manuel Menéndez Sánchez.

Por UGT, están representadas las Federaciones de FESmC, FESP y FICA por las siguientes personas: Rosario García Ramos, Enrique Palomino Sánchez, Esther González Lallana, Elena Martínez Vidal, Azahara Pérez del Reguero, Nieves García Huelmo y Maria Teresa Barba Muñoz.

Parte Empresarial:

Julio Gualda Suárez, José Antonio Gallardo Cubero, Jesús Díaz Rodríguez, Cristina Clavero Herrera, Jorge Macho Muro y Macarena Oliván García.

1.2 Las partes que conciertan y suscriben los diagnósticos de cada empresa del -grupo se reconocen mutua y recíprocamente plena legitimación para negociar, en la representación que cada uno ostenta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87 del Título III, Capítulo Primero, Sección 2ª, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en relación a lo establecido en el artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

2. INTRODUCCIÓN

2. INTRODUCCIÓN

2.1 El presente documento que resume los diagnósticos de cada empresas del grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que han de adoptarse en el plan de igualdad, la prioridad de su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

2.2 Por consiguiente, el mismo se enmarca en el contexto de un plan único para las empresas integrantes del grupo Ferrovial Servicios. Por tal motivo, el presente informe resumen de diagnóstico incluye de manera separada la información de los diagnósticos de cada una de las empresas del grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios.

Por tanto, el diagnóstico de situación, realizado de forma individualizada y por y para cada una de las empresas que conforman el Grupo, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos permite obtener la información precisa para conocer la realidad de la plantilla de cada una de las empresas, detectar necesidades, diseñar y establecer medidas que adoptar, así como definir objetivos de mejora.

2.3 El diagnóstico de cada empresa (realizado de manera completa y global), a través de la toma y recogida de datos, identifica y estima la magnitud, a través de numerosos indicadores cuantitativos y cualitativos, posibles situaciones de diferencia, desventaja, dificultades y obstáculos que puedan eventualmente producirse en las empresas del grupo para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Con el objetivo de identificar todo lo anterior, para la realización de los diagnósticos de cada empresa se han tomado y recogido datos en relación a las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

De igual manera, tratándose de un plan de igualdad de grupo de empresas vinculadas por razones organizativas (división de servicios), a los efectos de efectuar el diagnóstico de cada empresa se han tenido en cuenta las actividades de cada una de las empresas que componen el grupo, así como los convenios colectivos que resultan de aplicación a las mismas. Dicha información se adjunta al presente diagnóstico como **Documento Anexo Número 1** (convenios) y **Documento Anexo Número 2** (actividades). Y como **Documento Anexo Número 3** el informe de los diagnósticos de situación de las empresas del grupo. Los referido Documentos complementarios son parte integrante

La toma y recogida de datos sobre las materias anteriormente indicadas se ha realizado respecto de todas las posiciones laborales y todos los puestos de trabajo y centros de trabajo de la

empresa, así como lugares de prestación de servicios, extendiéndose a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional.

El informe de diagnóstico realizado de forma completa (tanto en materias y contenido, el mismo contiene un informe diagnóstico de cada una de las empresas del grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios, Documento Anexo Número 3), se estructura siguiendo los requisitos normativos y el contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres con la redacción dada por el Real Decreto – ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos de trabajo.

El presente informe de diagnóstico (que incluye informes de diagnósticos de cada una de las empresas del grupo vinculadas de la división de servicios), se considera adecuado y suficiente al objeto y finalidad de establecer medidas de igualdad que contribuyen a alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres.

3. PROCESO DE TOMA DE DATOS Y RECOGIDA DE INDICADORES CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

3. PROCESO DE TOMA DE DATOS Y RECOGIDA DE INDICADORES CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

En la realización del presente informe diagnóstico (así como los informes diagnóstico de todas las empresas integrantes del grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios), se ha tenido en cuenta los datos e información relativos a: 1) los puestos de trabajo de cada empresa, 2) todos los centros de trabajo de la empresa en los términos previstos en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, que define el centro de trabajo como la unidad productiva con organización específica, que está dada de alta como tal ante la autoridad laboral, y 3) los lugares de prestación de servicios, plasmando toda la información obrante en las herramientas informáticas y bases de datos obrante en el departamento de gestión de recursos humanos así como en el expediente de los trabajadores con todo su contenido (contratos, nóminas, cartas de subrogación, etc.), 4) actividades de cada una de las empresas y 5) convenios colectivos que resultan de aplicación a cada una de las empresas.

Relación convenios colectivos por empresa:

Se adjunta como **Documento Anexo Número 1** listado con la relación de los convenios colectivos de aplicación en cada una de las mercantiles de Ferrovial Servicios España, desglosados por convenios de Sector y Empresa.

Descripción de las actividades por Mercantil:

Se adjunta como **Documento Anexo Número 2** listado con la relación de los CNAE por cada mercantil en la que se reflejan las Actividades desarrolladas en cada una de ellas.

4. ANÁLISIS

4. ANÁLISIS

A continuación, se adjunta el análisis de los datos de cierre de las siguientes mercantiles:

- Empresas del grupo de Ferrovial Servicios afectadas:

FERROVIAL SERVICIOS S.A.
CESPA S.A.
FERROSER SERV. AUXILIARES, S.A.
CESPA G.R. S.A.
CESPA SERV. URBANOS MURCIA
FERROSER INFRAESTRUCTURAS
INAGRA S.A.
GESMAT S.A.
MAVIVA SA
ALSERVI, S.L.
CESPA G.T.R. S.A.
FERRONATS AIR TRAF.SERVIC
RESIDUS DEL MARESME SL
AUTOVIA ARAGON
BIOTRAN GEST. RESIDUOS SL
ECOPARC DE CAN MATA, S.L.

- Otras empresas del grupo de Ferrovial Servicios afectadas:

No existiendo obligación de establecer un plan de igualdad para determinadas empresas que forman parte del grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios, se incluyen como afectados del mismo de cara a garantizar una homogeneidad de derechos de todos los trabajadores del grupo Ferrovial Servicios.

4.1. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

4.1.1 INFORMACIÓN A NIVEL AGREGADO

- **Análisis incorporación perfiles cualificados estructura – colectivo de gestión centralizada (Estructura) por dirección**

PROCESOS DE SELECCIÓN por Dirección 2020

DIRECCIÓN	Hombre		Mujer		Total
Medioambiente	25	48%	27	52%	52
Infraestructuras	95	71%	39	29%	134
NEGOCIO	120	65%	66	35%	186
Desarrollo y Operaciones	22	48%	24	52%	46
Asesoría Jurídica	1	100%	0	0%	1
Económico-Financiera	2	15%	11	85%	13
Estrategia	0	0%	0	0%	0
Organización y RRHH	11	41%	16	59%	27
Transformación Digital y Sistemas	4	80%	1	20%	5
SOPORTE	40	43%	52	57%	92
Total	160	58%	118	42%	278

En **negocio** se detectan dos patrones:

- Medioambiente: 48% hombres vs. 52% mujeres
- Infraestructuras: 71% hombres vs 29% mujeres
- Total negocio: 65% hombres vs. 39% mujeres

Si se considera el global de las posiciones de **soporte**, es más habitual la incorporación de mujeres (57%) que de hombres (43%), aunque se encuentran diferencias por dirección.

- **Análisis incorporación perfiles cualificados estructura – colectivo de gestión centralizada (Estructura)por perfil**

PROCESOS DE SELECCIÓN por categoría 2020

CATEGORÍA	Hombre		Mujer		Total
Ingeniería Industrial	73	75%	24	25%	97
Otras Ingenierías	39	58%	28	42%	67
Licenciaturas /Grados Técnicos	15	39%	23	61%	38
Finanzas	14	41%	20	59%	34
Ciencias Sociales	12	40%	18	60%	30
Otras Titulaciones	7	58%	5	42%	12
Total	160	58%	118	42%	278

Como puede apreciarse en el cuadro, las incorporaciones para perfiles más técnicos (ingenierías) son principalmente masculinas mientras que las incorporaciones más ligadas a perfiles como finanzas o ciencias sociales con mayoritariamente femeninas.

Siendo los primeros los perfiles más requeridos por la compañía, marca la tendencia global de incorporaciones.

- **Análisis incorporación perfiles cualificados estructura – colectivo de gestión centralizada (Estructura)por fases**

INDICADOR	N°Mujeres	% Mujeres	N°Hombres	% Hombres	Total
CandidaturasRecibidas	10.532	**42%**	14.418	**58%**	24.950
Contratataciones	118	**42%**	160	**58%**	278

En cuanto al porcentaje de candidaturas recibidas, se reciben más candidaturas de hombres que de mujeres (58% y 42% respectivamente) por la naturaleza de las actividades.

El porcentaje de contrataciones es igual al de candidaturas recibidas (58% hombres vs 42% mujeres).

Esto parece sugerir que parte de la desigualdad en el porcentaje de incorporaciones entre hombres y mujeres en el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura) podría venir explicado por el porcentaje de candidaturas recibidas de cada género.

- **Análisis incorporación estudiantes en prácticas a plantilla estructura – colectivo de gestión centralizada (Estructura)**

		Hombre		Mujer		Total
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	
2020	Estudiantes en prácticas	95	**63%**	56	**37%**	151
	Incorporaciones tras prácticas	32	**58%**	23	**42%**	55

  - En relación a los estudiantes y recién titulados que realizan sus prácticas en la compañía, el porcentaje de hombres (63%) es mayor que el de mujeres (37%).
  - Sin embargo, las incorporaciones a la compañía tras finalizar el periodo de prácticas es mayor en mujeres (41%, 23 de 56) que en hombres (34%, 32 de 95).

4.1.2 INFORMACIÓN POR COMPAÑÍA/SOCIEDAD

- **Ferrovial Servicios S.A.**

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	124	**61%**	80	**39%**	204

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

Sociedad / Nivel	Mujer	Hombre	Total
FERROVIAL SERVICIOS S.A.	**14**	**32**	**46**
N+1			
N+2		4	4
N+3		1	1
N+4	12	27	39
N+5	2		2

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
FERROVIAL SERVICIOS S.A.	**3.801**	**1.883**	**5.684**
LIMPIADOR/A	2.530	330	2.860
GESTOR TELEFONICO	399	219	618
OFICIAL 1 MANTENIMIENTO	6	269	275
AZAFATA/O	170	59	229
OTROS/AS	696	1.006	1.702

- **CESPA S.A.**

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	7	37%	12	63%	19

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

Sociedad / Nivel	Mujer	Hombre	Total
CESPA S.A.	**4**	**7**	**11**
N+1			
N+4			
N+3		1	1
N+4	4	6	10
N+5			

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
CESPA S.A.	**405**	**983**	**1388**
PEON	36	213	249
OPERARIO/A	57	89	146
LIMPIADOR/A	113	9	122
PEÓN ORDINARIO LV	6	88	94
OTROS/AS	193	584	777

- **CESPA G.R.**

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	19	50%	19	50%	38

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

Sociedad / Nivel	Mujer	Hombre	Total
CESPA G.R. S.A.	**4**	**4**	**8**
N+1			
N+2			
N+3			
N+4	4	3	7
N+5		1	1

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

	Mujer	Hombre	Total
CESPA G.R. S.A.	**42**	**208**	**250**
PEON	17	43	60
OPERARIO/A	1	29	30
PEON ESPECIALISTA	5	22	27
OTROS/AS	19	114	133

- **GESMAT**

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	1	50%	1	50%	2

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
GESMAT S.A.	**25**	**42**	**67**
CONDUCTOR/A CAMIÓN		16	16
INGENIERO/A TECNICO	1		1
MAQUI./ MECANICO/A		3	3
PEON ESPECIALISTA		1	1
PEON ORDINARIO	3	10	13
PEÓN ORDINARIO LV	21	6	27
RGSGA		1	1
VEHIC.ARTI/ MECANICO		5	5

- **Ferroser Infraestructuras**

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	0	-	0	-	0

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el Colectivo de Gestión Centralizada(Estructura):

Sociedad / Nivel	Mujer	Hombre	Total
FERROSER INFRAESTRUCTURAS	**1**		**1**
N+1			
N+2			
N+3			
N+4	1		1
N+5			

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
FERROSER INFRAESTRUCTURAS	**11**	**111**	**122**
OFICIAL 1ª	2	27	29
RGSGA	3	20	23
OFICIAL 2 MANTENIMIENTO		17	17
OFICIAL 1 MANTENIMIENTO		14	14
OTROS/AS	6	33	39

- **CESPA GTR**

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	0	-	0	-	0

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
CESPA G.T.R. S.A.	**1**	**2**	**3**
CONDUCTOR/A MECÁNICO/A Y TPC		2	2
OFICIAL 1ª ADMIN.	1		1

- **Inagra S.A.**

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	0	-	0	-	0

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
INAGRA S.A.	**34**	**53**	**87**
ALMACENERO/A		1	1
PEÓN DE LIMPIEZA	30	40	70
PEÓN PLANTA, TALLER		1	1
PEÓN RIEGO NOCHE	4	11	15

- **Ferroser Servicios Auxiliares**

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	0	-	0	-	0

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

Sociedad / Nivel	Mujer	Hombre	Total
Ferroser Serv. Aux. S.A.	**1**		**1**
N+1			
N+2			
N+3			
N+4	1		1
N+5			

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
Ferroser Serv. Aux. S.A.	**673**	**388**	**1061**
GESTOR TELEFONICO	495	300	795
LIMPIADOR/A	147	48	195
OTROS/AS	31	40	71

- **Maviva S.A.**

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	0	-	0	-	0

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
MAVIVA SA	**25**	**42**	**67**
ESPECIALISTA	1	1	2
OPERARIO DE 1ª	1	3	4
OPERARIO DE 2ª		1	1
OPERARIO DE 3ª		3	3
OPERARIO DE 4ª	18	32	50
RGSGA	3	2	5
TÉCNICOS TIPO D	2		2

- **Alservi S.L.**

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	0	-	0	-	0

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
ALSERVI, S.L.	**21**	**21**	**42**
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	3		3
ESPECIALISTA		1	1
ESPECIALISTA 2A	1	1	2
ESPECIALISTA 3ª		1	1
ESPECIALISTA 4A	6	7	13
ESPECIALISTA 5A	9	4	13
LICENCIADO/A		6	6
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1		1
RGSGA	1	1	2

4.1.3 Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio (Resto de Sociedades):

Sociedad / Categoría	Mujer	Hombre	Total
CESPA SERV.URBANOS MURCIA	**7**	**29**	**36**
AYUDANTE MECÁNICO/A		4	4
CONDUCTOR/A RECOGIDA		1	1
PEON ESPECIALISTA EN RECOGIDA		1	1
PEÓN DE LIMPIEZA	7	23	30

Sociedad / Categoría	Mujer	Hombre	Total
FERRONATS AIR TRAF.SERVIC	**3**	**13**	**16**
AUXILIAR TECNICO		4	4
CONTROLADOR TRAFICO AEREO	3	8	11
OTROS		1	1

Sociedad / Categoría	Mujer	Hombre	Total
RESIDUS DEL MARESME SL	**1**	**14**	**15**
ADMINISTRATIVO/A	1		1
CONDUCTOR/A		2	2
OPERARIO		12	12

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
ECOPARC DE CAN MATA, S.L.	**1**	**6**	**7**
ESPECIALISTA		1	1
LICENCIADO/A SUPERIOR		1	1
OFICIAL 2ª		1	1
OFICIAL/A		1	1
PEON	1	1	2
TÉCNICO/A PREVENCIÓN DE RIESGO		1	1

Sociedad / Categoría	Mujer	Hombre	Total
BIOTRAN GEST. RESIDUOS SL	**1**	**2**	**3**
MECÁNICO/A ESPECIALISTA		1	1
OTROS	1	1	2

4.1.4 LISTADO BAJAS EMPLEADOS/AS para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
FERROVIAL SERVICIOS S.A.	**2.234**	**3.468**	**5.702**
Agotamiento plazo máximo I.T.	24	49	73
Baja voluntaria	346	429	775
Excedencia	68	101	169
Fin contrato	1.367	2.288	3.655
I.P.	24	55	79
Jubilación	63	167	230
Otras causas inherentes al trabajador	90	35	125
Otras causas no inherentes al trabajador	88	29	117
Subrogación	164	315	479

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
CESPA S.A.	**1.396**	**357**	**1.753**
Agotamiento plazo máximo I.T.	25	12	37
Baja voluntaria	57	16	73
Excedencia	20	6	26
Fin contrato	738	245	983
I.P.	31	10	41
Jubilación	78	11	89
Otras causas inherentes al trabajador	29	7	36
Otras causas no inherentes al trabajador	19	4	23
Subrogación	399	46	445

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
FerroserServ.Aux.S.A.	**208**	**778**	**986**
Agotamiento plazo máximo I.T.	1	7	8
Baja voluntaria	95	223	318
Excedencia	4	8	12
Fin contrato	79	250	329
I.P.	1	9	10
Jubilación	5	31	36
Otras causas inherentes al trabajador	10	8	18
Otras causas no inherentes al trabajador		2	2
Subrogación	13	240	253

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
CESPA GR.S A.	**290**	**51**	**341**
Agotamiento plazo máximo IT.	6		6
Baja voluntaria	31	4	35
Excedencia	6	1	7
Fin contrato	168	38	206
IP.	4		4
Jubilación	13		13
Otras causas inherentes al trabajador	13		13
Otras causas no inherentes al trabajador	16	4	20
Subrogación	33	4	37

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
GESMAT S A.	**49**	**9**	**58**
Agotamiento plazo máximo IT.	2		2
Baja voluntaria	3	2	5
Fin contrato	31	6	37
IP.	5		5
Jubilación	4		4
Otras causas inherentes al trabajador	2	1	3
Otras causas no inherentes al trabajador	2		2

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
FERROSER INFRAESTRUCTURAS	**49**	**5**	**54**
Agotamiento plazo máximo IT.	2		2
Baja voluntaria	6	1	7
Excedencia	1	1	2
Fin contrato	21	2	23
IP.	1		1
Jubilación	12		12
Otras causas inherentes al trabajador	2		2
Otras causas no inherentes al trabajador	4	1	5

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
AISERVI, S L.	**33**	**19**	**52**
Baja voluntaria	1	2	3
Excedencia	1	1	2
Fin contrato	29	16	45
IP.	1		1
Otras causas inherentes al trabajador	1		1

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
MAVIVA SA	**34**	**14**	**48**
Baja voluntaria	5	1	6
Fin contrato	28	13	41
IP.	1		1

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
INAGRA S A.	**23**	**9**	**32**
Baja voluntaria	1		1
Excedencia		1	1
Fin contrato	10	7	17
I.P.	4		4
Jubilación	7	1	8
Otras causas no inherentes al trabajador	1		1

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
RESIDUS DEL MARESME SL	**27**	**3**	**30**
Agotamiento plazo máximo I.T.	1		1
Baja voluntaria	2	1	3
Fin contrato	22	2	24
Jubilación	2		2

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
CESPA SERV URBANOS MURCIA	**24**	**4**	**28**
Agotamiento plazo máximo I.T.	4		4
Baja voluntaria	2	1	3
Excedencia	1		1
Fin contrato	3	2	5
I.P.		1	1
Jubilación	8		8
Otras causas inherentes al trabajador	2		2
Otras causas no inherentes al trabajador	4		4

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
ECOPARC DE CAN MATA, S.L.	**16**	**7**	**23**
Agotamiento plazo máximo I.T.		1	1
Baja voluntaria	2	1	3
Excedencia	1		1
Fin contrato	12	5	17
Otras causas inherentes al trabajador	1		1

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
CESPA G T R. S A.	**11**	**2**	**13**
Agotamiento plazo máximo I.T.	3		3
Fin contrato	1	1	2
Jubilación	7		7
Otras causas no inherentes al trabajador		1	1

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
BIOTRAN GEST. RESIDUOS SL	**6**	**6**	**12**
Baja voluntaria	1		1
Fin contrato	3	6	9
Otras causas no inherentes al trabajador	2		2

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
FERRONATS AIR TRAF SERVIC	**3**	**3**	**6**
Excedencia	1	3	4
Fin contrato	2		2

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
AUTOVIA ARAGON	**2**		**2**
Agotamiento plazo máximo I.T.	1		1
Otras causas no inherentes al trabajador	1		1

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
Total	**4.600**	**4.744**	**9.344**

4.1.5 POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS EN PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

A todas las empresas pertenecientes al grupo de empresas vinculadas de la división de servicios de Ferrovial, se le aplican las políticas y procedimientos de los procesos de selección y contratación del Grupo Ferrovial Servicios.

Manuales

La compañía cuenta con dos Guías para 'Atraer y seleccionar talento desde la meritocracia'. Una va dirigida a reclutadores/as (técnicos/as de selección) y otra a managers (clientes internos / solicitantes de los procesos de selección).

Auditorías internas

El equipo de selección de la compañía evalúa periódicamente que las descripciones de puestos u ofertas publicadas estén exentas de cualquier tipo de sesgo que pueda dificultad la igualdad de oportunidades entre las potenciales candidaturas.

Forma de trabajo

El equipo de selección de la compañía se ha dotado de herramientas para la objetivación de los procesos de selección:

- Pruebas de selección imparciales. Se utilizan pruebas de selección online (CUT-E) para evaluar competencias y habilidades de manera objetiva y evitar sesgos que deriven en resultados no incluyentes.

- Realización de entrevistas personales objetivas y estructuradas. Una forma de garantizar la objetividad en los procesos de selección es realizar entrevistas de selección con preguntas estandarizadas por perfil y elaborar un informe de valoración donde se evaluan las candidaturas finalistas, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género.

- Plantilla de evaluación donde se valora la formación, conocimientos, habilidades y competencias en una escala del 1 al 5, cuantificando y objetivando de esta manera las valoraciones.

Claúsulas proveedores

Con objeto de extender el alto umbral de exigencia interna en materia de igualdad a los proveedores más relevantes, el acuerdo de colaboración con las principales ETT homologadas internamente recoge cláusulas de igualdad.

4.1.6 PERSONAL OPERATIVO SUJETO A CONVENIO COLECTIVO EN PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En la mayoría de los convenios colectivos que se aplican a las distintas empresas integrantes de la División de Servicios de Ferrovial, se prevén cláusulas de estabilidad del empleo que garantizan que el personal adscrito a los distintos servicios sea subrogado por las nuevas empresas adjudicatarias de dichos servicios.

En virtud de lo anterior, el acceso al empleo se produce como consecuencia de la aplicación de las cláusulas de subrogación previstas en los convenios colectivos.

4.2. FORMACIÓN

4.2.1 INFORMACIÓN A NIVEL AGREGADO

- **Análisis formación realizada en 2020 para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura) – por dirección**

PARTICIPANTES	Hombre	Mujer	Total
Medioambiente	562	282	844
Infraestructuras	1.482	570	2.052
Soporte	1.040	922	1.962
Total	3.084	1.774	4.858

HORAS	Hombre	Mujer	Total
Medioambiente	2.352	1.802	4.154
Infraestructuras	7.578	2.792	10.370
Soporte	9.261	9.810	19.071
Total	19.191	14.404	33.595

- **Análisis formación realizada en 2020 para el Colectivo de Convenio / Operarios – por dirección**

PARTICIPANTES	Hombre	Mujer	Total
Medioambiente	5.520	905	6.425
Infraestructuras	11.614	10.712	22.326
Soporte	2	2	4
Total	17.136	11.619	28.755

HORAS	Hombre	Mujer	Total
Medioambiente	64.400	10.641	75.041
Infraestructuras	124.799	90.698	215.497
Soporte	1	4	5
Total	189.200	101.343	290.543

- **Análisis formación realizada en 2020 para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura)– por ámbito de conocimiento**

PARTICIPANTES	Hombre	Mujer	Total
Salud y Seguridad Laboral	148	72	220
Transformación Digital	422	227	649
Formación Técnica	1.678	1.011	2.689
Formación en Habilidades	836	471	1.307
Total	3.084	1.781	4.865

HORAS	Hombre	Mujer	Total
Salud y Seguridad Laboral	546	141	687
Transformación Digital	1.394	743	2.137
Formación Técnica	4.012	1.116	5.128
Formación en Habilidades	13.240	12.398	25.638
Total	19.192	14.398	33.590

- **Análisis formación realizada en 2020 para el Colectivo de Convenio / Operarios – por ámbito de conocimiento**

PARTICIPANTES	Hombre	Mujer	Total
Salud y Seguridad Laboral	12.483	9.725	22.208
Transformación Digital	627	716	1.343
Formación Técnica	3.605	712	4.317
Formación en Habilidades	410	470	880
Total	**17.125**	**11.623**	**28.748**

HORAS	Hombre	Mujer	Total
Salud y Seguridad Laboral	100.703	60.687	161.390
Transformación Digital	15.729	15.557	31.286
Formación Técnica	64.089	15.833	79.922
Formación en Habilidades	8.683	9.263	17.946
Total	**189.204**	**101.340**	**290.544**

4.2.2 INFORMACIÓN POR COMPAÑÍA/SOCIEDAD

La siguiente información corresponde al año 2019.

- **Ferrovial Servicios S.A.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	6.483	67.678	99%	99%
Hombres	8.477	107.289	99%	99%

En la formación transversal el porcentaje de mujeres formadas es superior. La asistencia a formación de mujeres está 15 puntos por debajo de la media de mujeres en la plantilla. Además, por tipo de formación las mujeres están por debajo en formación de desarrollo de carrera 17% y técnicas 32%.

Se ha detectado una menor participación de las mujeres en formaciones presenciales, en concreto el 55% de las mujeres frente al 63% de los hombres, siendo mayor la participación de las mujeres en formaciones online.

- **CESPA S.A.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	1.044	11.754	99%	98%
Hombres	4.867	46.682	100%	99%

- **CESPA G.R.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	326	2.950	99%	99%
Hombres	1.379	14.237	98%	98%

- **GESMAT**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	65	833	100%	100%
Hombres	345	3.284	100%	100%

Del análisis de la información en materia de formación se desprende que no se ha formado en materia de igualdad. Por otro lado, de los datos se puede concluir que se ha formado a un porcentaje mayor de hombres que de mujeres.

- **CESPA GTR**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	22	280	100%	100%
Hombres	157	1.797	93%	93%

Del análisis de la información en materia de formación se desprende que los hombres han recibido más formación que las mujeres.

- **CESPA Servicios Urbanos de Murcia**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	6	42	100%	100%
Hombres	292	1.746	100%	100%

Del análisis de la información en materia de formación se desprende que se ha sido formado un número mayor de hombres que de mujeres. La formación de las mujeres es un 2% inferior que el porcentaje de la media de mujeres en la empresa que es del 4%. Por otro lado, no se ha formado en materia de igualdad.

- **Ferroser Infraestructuras**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	56	812	100%	100%
Hombres	568	5.419	100%	100%

Del análisis de la información se ha detectado que el porcentaje de mujeres que reciben formación en especialización técnica y formación genérica es menor. Por otro lado, el porcentaje de mujeres formadas presencialmente asciende al 8%, frente al 19% que la realizaron online.

- **Inagra S.A.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	1	50	100%	100%
Hombres	43	1.295	100%	100%

Del análisis de la información en materia de formación se desprende que los hombres han recibido más formación que las mujeres.

- **Ferroser Servicios Auxiliares**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	515	3.295	100%	100%
Hombres	262	2.407	100%	100%

Del análisis de la información en materia de formación se desprende que la asistencia de las mujeres está 13 puntos por debajo de la media de mujeres en la plantilla, 79%. Además, por tipo de formación, las formaciones de desarrollo de carrera para mujeres está por debajo de la media de formaciones siendo el porcentaje de un 58% de mujeres. También se advierte una menor participación de las mujeres en formaciones presenciales, 74% de las mujeres frente al 89% de los hombres, siendo mayor la participación de las mujeres en formaciones online.

- **Maviva S.A.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	81		100%	6%
Hombres	255		100%	2%

Del análisis de la información en materia de formación se desprende que se ha impartido más formación a los hombres. En materia de igualdad se ha formado a 28 mujeres frente a 105 hombres, lo mismo ocurre con el resto de materias.

- **Alservi S.L.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	147		100%	1%
Hombres	242		100%	2%

Del análisis de la información en materia de formación se desprende que se ha formado a más hombres que a mujeres. En materia de igualdad se ha formado a 48 mujeres frente

a 86 hombres. En el resto de las materias también se ha formado a un porcentaje mayor de hombres que de mujeres.

- **Biotran Gestión de Residuos SL**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	10	84	80%	100%
Hombres	2	2	100%	100%

Del análisis de la información en materia de formación desprende que los hombres han recibido más formación que las mujeres.

- **Ferronats Air Traffic Services, SA**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	211	1.775	92%	95%
Hombres	378	1.760	96%	97%

Del análisis de la información se ha detectado que el porcentaje de mujeres que reciben formación en especialización técnica es menor, mientras que el porcentaje de mujeres que reciben formación en transformación digital es muy similar al porcentaje de hombres.

- **Ecoparc de Can Mata SL**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	8	52	0%	100%
Hombres	23	207	26%	100%

Del análisis de la información se ha detectado que el porcentaje de mujeres que reciben formación en cultura de la seguridad es menor. Además, existe una menor participación de las mujeres en formaciones presenciales.

- **Residus del Maresme SL**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	1	8	0%	100%
Hombres	18	270	0%	100%

Del análisis de la información en materia de formación se desprende que los hombres han recibido más formación que las mujeres.

- **Autovia de AragonSociedad Concesionaria SA**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	14	41	93%	100%
Hombres	29	121	86%	100%

Del análisis de la información se ha detectado que el porcentaje de mujeres que reciben formación en especialización técnica es menor que el de los hombres.

4.2.3 POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS EN FORMACIÓN

4.2.2.1 Personal Gestión Centralizada (Estructura):

A todas las empresas integrantes del grupo de empresas vinculadas de la División de Servicios de Ferrovial, les resulta de aplicación las políticas y procedimientos relativos a la Formación del Grupo de Ferrovial Servicios.

Formación/sensibilización de empleados en materia de igualdad

El curso online de **Código de Ética Empresarial**, cuyo objetivo es sensibilizar a los empleados sobre el principio de igualdad de oportunidades, medidas de conciliación y Plan de igualdad, está incluido en la formación obligatoria que debe realizar cualquier empleado del Colectivo de Gestión Centralizada, formando parte de la acogida para las nuevas incorporaciones. Actualmente se encuentra formado el 97% de todos los empleados de estructura.

Se han impartido contenidos relativos a **Liderazgo Responsable** en el Programa de Desarrollo de Gerentes, dirigido a personas con ese nivel de responsabilidad en la compañía (gerencias de Negocio y gerencias comerciales de la Dirección de Desarrollo). En total, en las tres ediciones del programa celebradas durante la vigencia de este Plan han participado 86 personas. Entre los aspectos tratados en el programa se incluyen las líneas estratégicas en materias de igualdad y conciliación, su incorporación al estilo de liderazgo y la presentación de las iniciativas que la compañía lleva a cabo en estos ámbitos.

En relación al **personal de convenio**:

- La compañía aprovecha su presencia en acciones formativas para incidir en la igualdad mediante la inclusión de anexos en los manuales de formación: en 2020 hubo un total de 24.365 personas de la compañía formadas a través del Plan de Formación y todas dispusieron de este anexo; esto ha supuesto un incremento del 6% con respecto a los datos del 2019.

- Adicionalmente, cada año en el Plan de formación se ofrecen acciones formativas que hacen referencia a esta materia tanto en modalidad presencial como on line. Durante el 2020 se incluyeron las siguientes:
    - Sensibilización y compromiso con la igualdad.
    - Educación para la igualdad de oportunidades.
    - Igualdad de Género.

Formación específica para mujeres

La compañía sigue apoyando y poniendo en marcha Programas en Escuelas de Negocio de reconocido prestigio (como EOI, Aliter o ESADE) para el Desarrollo del Talento Femenino con el objetivo de facilitar el desarrollo de sus competencias directivas en la organización para optar a puestos de responsabilidad.

En los últimos 3 años 15 mujeres han pasado por estos programas.

Nuevas modalidades de formación

Las nuevas tecnologías permiten, en muchos casos, la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos a través de modalidades no presenciales o en remoto, tales como visualización de contenido audiovisual, cursos online o videoconferencias síncronas. Estas modalidades permiten a los participantes una mejor conciliación de su vida personal y profesional.

La compañía, como parte de su compromiso con la aportación de medidas de flexibilización para sus empleados, ha venido incrementando en los últimos años su oferta formativa no presencial. Como consecuencia, durante el año 2020 se han puesto en marcha 279 acciones formativas en modalidad e-learning dando como resultado un total de 191.705 horas (55 % realizadas por hombres y el 45% realizadas por mujeres).

4.3. PROMOCIÓN

4.3.1 PROMOCIÓN PERSONAL GESTIÓN CENTRALIZADA (Estructura).

A las empresas integrantes del Grupo de la División de Servicios de Ferrovial, se les aplican las políticas y procedimientos de promoción del Grupo Ferrovial Servicios.

Asimismo, la división de servicios de Ferrovial cuenta con procesos de evaluación y desarrollo para su Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura) que tienen como objetivo recoger información sobre el desempeño, potencial y áreas de mejora de los empleados para la definición y puesta en marcha de acciones encaminadas a su crecimiento profesional.

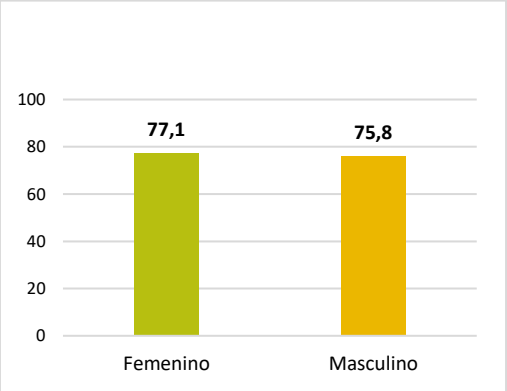
En este marco, se cuenta con los siguientes procesos de evaluación:

- Conversaciones para el Desarrollo: anualmente todos los empleados participan en una evaluación de competencias desde una doble perspectiva: autoevaluación y evaluación del manager.

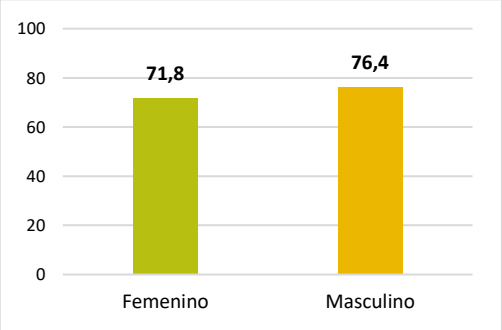
  Tras el periodo de evaluación, el equipo de Recursos Humanos hace una valoración agregada de los resultados, analizando -entre otros- la vertiente de género.

  El análisis de 2020 muestra los siguientes resultados:

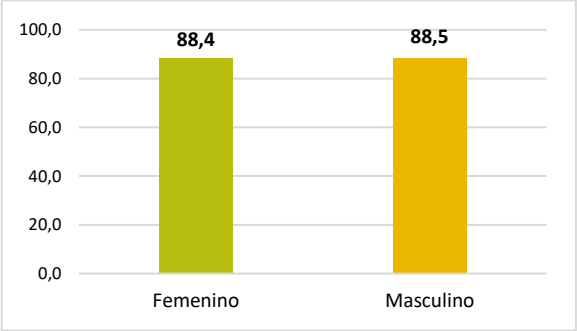
  - Evaluación de competencias



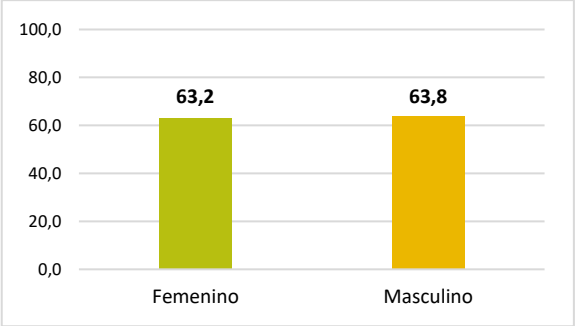
  - Evaluación de conocimientos técnicos



- Evaluación global del desempeño



- Evaluación del potencial



En conclusión, no parece haber ningún sesgo, si bien se encuentra una diferencia de menos de 5 puntos en el apartado de 'conocimientos técnicos'.

- Programa de Gestión de Talento: periódicamente se ponen en marcha programas más enfocados para la evaluación de los colectivos estratégicos de negocio (Gerentes y Gestores). Estos programas recogen diferentes fuentes de información para garantizar la objetividad del proceso: valoración 360º, cuestionario de competencia digital, pruebas de personalidad, business case, entrevista, etc.

Todos estos procesos de evaluación tienen como objetivo la definición de planes de desarrollo adaptados a las necesidades de cada puesto y ocupante. La información agregada permite a Recursos Humanos generar un Catálogo de Acciones de Desarrollo para cada colectivo. Individualmente, en una reunión entre empleado, manager y recursos humanos se construye el Plan de Desarrollo Individual de cada participante.

En este marco, las principales acciones de desarrollo ofrecidas a los empleados son:

- Formación
- Asignación a proyectos
- Movilidad a otros puestos
- Conocimiento de la organización

En relación a la promoción profesional de las mujeres en Ferrovial Servicios, en el periodo entre 2017 y 2020 se han promocionado un total de 118 mujeres. De cara a impulsar la visibilidad de estas promociones, se publica una circular en la intranet y se da difusión con entrevistas más extensas en los diferentes canales de comunicación interna.

En el apartado de retención, la compañía está focalizado en dos iniciativas:

- Entrevistas de Salida, con el objetivo de identificar y corregir las causas por las que los empleados solicitan la baja voluntaria.

Los resultados de estas entrevistas, que son monitorizados periódicamente, muestran que ninguna de las personas que solicitó la baja voluntaria fue por motivos de discriminación.

- Encuestas de Clima, con el objetivo de conocer el grado de satisfacción laboral de los empleados y, si fuese necesario, implementar planes de acción para corregir las áreas de mejora.

  El índice de compromiso medio de los empleados de Ferrovial Servicios fue de un 92%: 91% en el colectivo masculino y 93% en el colectivo femenino.

4.3.2 PERSONAL OPERATIVO SUJETO A CONVENIO COLECTIVO.

Según se ha expuesto anteriormente, las relaciones laborales entre las personas trabajadores y las empresas integrantes del grupo de la División de Ferrovial Servicios, se rigen por distintos convenios colectivos sectoriales, a nivel provincial, autonómico y estatal. Siendo que en dichos convenios colectivos se regulan procedimientos concretos de sistemas de promoción.

Por tanto, los distintos ascensos y promociones que se producen en las empresas integrantes del grupo de la División de Ferrovial Servicios se producen según los propios sistemas de promoción previstos en los distintos convenio colectivo de aplicación.

4.4. CORRESPONSABILIDAD

4.4.1 PERSONAL GESTIÓN CENTRALIZADA (Estructura).

4.4.1.1 Tiempo de trabajo y conciliación

El objetivo general de estas medidas es facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional:

- Jornada laboral flexible: El horario de entrada (7:30-10:00) y salida en las oficinas centrales de la compañía es flexible. Se ha acortado la hora de la comida a 30 minutos si así lo desea la persona trabajadora, con un máximo de una hora

	MAÑANAS		TARDES	
	ENTRADA	SALIDA	ENTRADA	SALIDA
JORNADA DE INVIERNO (De Lunes a Jueves)	Flexibilidad de 7,30h.* a 10,00h.*	Flexibilidad de 13,30h. a 14,00h. (con 30 minutos obligatorios para comer, se utilicen o no)	Entre las 14,00h. a 15:00h. A completar los 30 minutos de la comida (en función de la hora de salida)	Al completar jornada según calendario Desde el 8 de enero a 20 de junio, y desde 9 de septiembre a 19 de diciembre; una jornada de 8h y 45'.
JORNADA INTENSIVA (De Lunes a Jueves)	Flexibilidad de 7,00h.* a 09.00h.*	Al completar 7 horas.	2, 3 y 4 de enero, del 24 de junio hasta 5 de septiembre y, 26 y 27 de diciembre.	
Viernes (Todo el año, incluídos los viernes de Jornada Intensiva)	Flexibilidad de 7,00h.* a 9,00h.*	Al completar 7 horas.	(Todo el año, incluidos los viernes de Jornada Intensiva)	

4.4.1.2 Actualización y difusión interna de las medidas de conciliación del Plan Concilia

Se ha realizado una renovación del Plan Concilia para ajustarlo a las demandas de la plantilla y a la legislación vigente. Se ha difundido a toda la compañía tanto aquellas medidas que solo afectan a personal de estructura como las medidas incluidas en la ley de igualdad con objeto de difundir entre toda la plantilla los derechos relativos a la conciliación.

Entre las principales medidas alcanzadas en el período del presente Plan, se ha actualizado la Política de Flexibilidad y Conciliación y se han introducido nuevas medidas que favorecen la conciliación y la flexibilidad, diseñadas a raíz de las encuestas de experiencia del personal y de acuerdo a la legislación vigente en 2019 y 2020. Como propuesta destacada en relación a esta medida, en abril de 2019 se actualiza la Política de Flexibilidad y Conciliación para adaptarla a los nuevos requisitos legales marcados en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, especialmente en lo que se refiere a los artículos 2 y 3, que equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores de forma gradual (2019-2021).

Por otra parte, se adaptó el lenguaje para que fuera inclusivo en relación a la medida permiso del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante

Asimismo, se realiza un seguimiento de las medidas de conciliación del colectivo de Gestión Centralizada, así como a las medidas adoptadas por las plantillas en los informes de diagnóstico.

	Hombres	Mujeres	Total
Compra de vacaciones	8	4	12
Ampliación descanso por maternidad	0	20	20
Periodo sabático	7	26	33
Acumulación lactancia	9	137	146
Reducción jornada	7	102	109

Datos desagregados colectivo Gestión Centralizada 2019.

4.4.1.3 Introducción en el presupuesto anual de plantilla el complemento por reducciones de jornada

Para la realización del presupuesto anual en el apartado de plantilla, en el que cada unidad organizativa tiene que remitir a Recursos Humanos sus necesidades de personal, tanto en la información presupuestaria como en el seguimiento mensual, se ha introducido el concepto reducciones de jornada.

En este sentido, correspondería con la cifra de plantilla al cierre del período, pero ajustada por el tiempo de trabajo de las personas con reducción de jornada, de tal manera que, en un departamento de dos personas, en el que una de ellas tiene una reducción del 50%, el concepto sería 1,5 y no 1 frente a la plantilla a cierre del período de 2.

La diferencia entre el dato de plantilla a cierre y el dato de FTE (reducciones de jornada) será el importe de las horas necesarias para cubrir los requerimientos de trabajo del departamento a jornada completa, información que se utilizará para abrir y presupuestar un nuevo concepto de coste denominado complemento por reducciones de jornada que podrá ser consumido por los correspondientes departamentos.

2015	**PLANTILLA TOTAL**		**FTE's (FULL TIME EQUIVALENT)**	
SOCIEDAD	**Nº H**	**Nº M**	**Nº H**	**Nº M**
FERROVIAL SERVICIOS, S.A.	426	286	424,27	274,4
FERROSER SERVICIOS AUX.	22	23	21,77	23
FERROSER INFRAESTRUCTURAS, S.A.	39	17	38,61	16,21
CESPA S.A.	146	127	144,8	123,267
CESPA G.R., S.A.	58	44	57,11	41,614
CESPA SERV. URB. MURCIA	14	1	13,25	1
TOTAL POR GENERO	**705**	**498**	**699,81**	**479,49**
TOTAL	**1.203**		**1.179,30**	

Diferencias:	**H**	**M**
HC	705,00	498,00
FTE's	699,81	479,49
	5,19	**18,51**

2019	PLANTILLA TOTAL		FTE's (FULL TIME EQUIVALENT)	
SOCIEDAD	**Nº H**	**Nº M**	**Nº H**	**Nº M**
FERROVIAL SERVICIOS, S.A.	507	398	506,30	385,39
FERROSER SERVICIOS AUX.	14	19	14,00	19,00
FERROSER INFRAESTRUCTURAS, S.A.	33	19	33,00	18,69
CESPA S.A.	142	111	140,88	108,16
CESPA G.R., S.A.	84	51	84,00	48,41
CESPA SERV. URB. MURCIA	15	1	15,00	1,00
TOTAL POR GENERO	**795**	**599**	**793,18**	**580,65**
TOTAL	**1.394**		**1.373,83**	

Diferencias:	H	M
HC	795,00	599,00
FTE's	793,18	580,65
	1,82	**18,35**

4.4.1.4 Inclusión de nuevas modalidades en el disfrute del permiso del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante

Destaca en este apartado la actualización de la Política de Flexibilidad y Conciliación en abril de 2019, para adaptarla a los nuevos requisitos legales marcados en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En lo que se refiere al ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se establece:

- Permiso del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante: Ambos progenitores con hijos menores de 9 meses podrán optar por sustituir las dos fracciones de media hora reguladas por el Estatuto de los Trabajadores por una reducción (sin reducción de salario) de una hora de su jornada laboral, que podrá realizarse al inicio o fin de la misma. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Adicionalmente, cuando ambos progenitores soliciten la reducción horaria por cuidado del lactante (en este caso con reducción del salario), desde el mes nueve hasta que el menor cumpla 12 meses, en la misma duración y horario, uno de ellos tendrá derecho a una prestación de la Seguridad Social para el cuidado del lactante.

4.4.1.5 Ampliación excedencias por cuidado de familiares

La Política de Flexibilidad y Conciliación establece:

- Excedencia por cuidado de familiares: Hasta 4 años a contar desde la fecha de nacimiento o adopción para el cuidado de menores a cargo. Hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva.

En ambos casos, durante los primeros 18 meses el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En 2019 no se solicitaron excedencias por cuidado de familiares en el colectivo de Gestión Centralizada.

4.4.1.6 Impulso de medidas de conciliación vida personal, familiar y laboral apoyadas en los avances tecnológicos

De cara a impulsar medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral apoyadas en los avances tecnológicos, se establecen las siguientes pautas:

- Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria, recomendándose no convocar reuniones a partir de las 17:00 horas.

- Se potenciará, el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.

- En cada centro de trabajo se establecerán medidas que permitan que el trabajador o trabajadora pueda, dentro de la jornada de trabajo habitual establecida en el centro, adaptar la duración de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación legalmente previsto atendiendo a las necesidades organizativas. La compañía cuenta con canales internos para velar por este cumplimiento.

- Se analizará desde las direcciones de recursos humanos correspondientes, en cada caso, la posibilidad de cambio de puesto y/o centro de trabajo para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada, siempre sobre la base de la igualdad.

- La compañía complementa hasta el 100% en lo referente al personal de gestión centralizada.

- Permisos excepcionales recuperables. En caso de situaciones familiares de carácter excepcional debidamente justificadas, los trabajadores/as con menores o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a su cargo directo, podrán solicitar y acordar con el Dpto. de RRHH, la ausencia de su puesto de trabajo. Estas ausencias deberán recuperarse dentro del año natural.

Se establecen registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa. En 2019 continúa en elaboración una propuesta de registro de jornada laboral para el personal de la compañía.

4.4.2 Personal Convenio Colectivo en Corresponsabilidad

Según se ha indicado con anterioridad, las relaciones laborales entre las distintas mercantiles y el personal se rigen por diferentes convenios colectivos. En dichas normas convencionales se prevén diferentes medidas de corresponsabilidad, las cuales se dan íntegramente por reproducidas a los efectos de no resultar reiterativos.

4.5. INFRARREPRESENTACIÓN

4.5.1 Relación de las mercantiles de más de 50 empleados, desglosadas por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad/Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
Totalgeneral	20.775	15.981	36.756	57%	43%	100%

Sociedad/Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
FERROVIALSERVICIOSSA.	8.577	11.912	20.489	42%	58%	100%
0210 - SILVICULTURA Y OTRAS ACTIVIDADES FORESTALES.	12	1	13	92%	8%	100%
2211 - "FABRICACIÓN DE NEUMÁTICOS Y CÁMARAS DE CAUCHO	173	18	191	91%	9%	100%
2599 - FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS METÁLICOS N.C.O.P..	2		2	100%	0%	100%
2932 - FABRICACIÓN DE OTROS COMPONENTES, PIEZAS Y ACCESORIOS PARA V	14	1	15	93%	7%	100%
3312 - REPARACIÓN DE MAQUINARIA.	111	1	112	99%	1%	100%
3811 - RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	5		5	100%	0%	100%
4122 - CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS NO RESIDENCIALES.	62	6	68	91%	9%	100%
4321 - INSTALACIONES ELÉCTRICAS.	257	180	437	59%	41%	100%
4399 - OTRAS ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADAS N.C.O.P..	29	1	30	97%	3%	100%
4942 - SERVICIOS DE MUDANZA.	2	4	6	33%	67%	100%
5210 - DEPÓSITO Y ALMACENAMIENTO.	191	27	218	88%	12%	100%
5610 - RESTAURANTES Y PUESTOS DE COMIDAS.	814	858	1.672	49%	51%	100%
5629 - OTROS SERVICIOS DE COMIDAS.		21	21	0%	100%	100%
7490 - OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS N.C.	10	11	21	48%	52%	100%
8110 - SERVICIOS INTEGRALES A EDIFICIOS E INSTALACIONES.	3.529	974	4.503	78%	22%	100%
8121 - LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS.	1.524	7.251	8.775	17%	83%	100%
8122 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS.	4	50	54	7%	93%	100%
8129 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA.	52	37	89	58%	42%	100%
8130 - ACTIVIDADES DE JARDINERÍA.	215	15	230	93%	7%	100%
8220 - ACTIVIDADES DE LOS CENTROS DE LLAMADAS.	754	1.169	1.923	39%	61%	100%
8299 - OTRAS ACTIVIDADES DE APOYO A LAS EMPRESAS N.C.O.P..	130	552	682	19%	81%	100%
8720 - ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES PARA PERSONAS C	16	72	88	18%	82%	100%
8811 - ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO PARA PERSO	4	2	6	67%	33%	100%
8812 - ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO PARA PERSO	1	110	111	1%	99%	100%
9311 - GESTIÓN DE INSTALACIONES DEPORTIVAS.	459	425	884	52%	48%	100%
9312 - ACTIVIDADES DE LOS CLUBES DEPORTIVOS.	2		2	100%	0%	100%
9313 - ACTIVIDADES DE LOS GIMNASIOS.	17	15	32	53%	47%	100%
9319 - OTRAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS.	59	38	97	61%	39%	100%
9329 - OTRAS ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO.	14	45	59	24%	76%	100%
9524 - REPARACIÓN DE MUEBLES Y ARTÍCULOS DE MENAJE.	8		8	100%	0%	100%
9603 - POMPAS FÚNEBRES Y ACTIVIDADES RELACIONADAS.	1		1	100%	0%	100%
9609 - OTRAS SERVICIOS PERSONALES N.C.O.P..	106	28	134	79%	21%	100%

- En esta mercantil se concentra prácticamente el 56% de la plantilla de Servicios en España, con un total de 20.489 Empleados/as.

- La proporcionalidad entre ambos Géneros en el total de empleados dados de alta en esta Mercantil es del 42% Hombres / 58% Mujeres, por lo que no se aprecia una 'Subrepresentación' significativa entre ambos Géneros.

- Las actividades más representativas en esta Mercantil (5610-Restauración SAB, 8110-Serv. Integrales Edificios e Instalaciones, 8121-Limpieza General de Edificios, 8220-Actividades Centros de llamadas-Call Center, 8299-Otras actividades de apoyo y 9311-Gestión Instalaciones Deportivas); aglutinan un total de 18.439 Empleados/as (90% del total de la plantilla de esta Mercantil, siendo el Género Femenino el más representado (11.229 Mujeres / 61%), en comparación con el Género Masculino (7.210 Hombres / 39%).

- Se puede concluir que en el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil, es mayoritariamente Femenino el Género predominante.

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
CESPA S.A.	**6.407**	**1.534**	**7.941**	**81%**	**19%**	**100%**
3811 - RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	795	145	940	85%	15%	100%
3812 - RECOGIDA DE RESIDUOS PELIGROSOS.	1		1	100%	0%	100%
3821 - TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	206	31	237	87%	13%	100%
3900 - ACTIVIDADES DE DESCONTAMINACIÓN Y OTROS SERVICIOS DE GESTIÓN	1		1	100%	0%	100%
7022 - OTRAS ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL.	32	37	69	46%	54%	100%
8110 - SERVICIOS INTEGRALES A EDIFICIOS E INSTALACIONES.	14	2	16	88%	13%	100%
8121 - LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS.	8	77	85	9%	91%	100%
8122 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS.	363	119	482	75%	25%	100%
8129 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA.	4.256	972	5.228	81%	19%	100%
8130 - ACTIVIDADES DE JARDINERÍA.	731	151	882	83%	17%	100%

- Esta Mercantil es por el volumen de Empleados/as gestionados la segunda más representativa en Servicios España, concentrando el 22% (7.941 Empleados/as) de la plantilla.

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Limpieza viaria, recogida de residuos y Tratamiento), el Género predominante es el Masculino (6.407 Hombres / 81%), en comparación con el Género Femenino (1.534 Mujeres / 19%).

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
FemoserServ.Aux.S.A.	**632**	**1.568**	**2.200**	**29%**	**71%**	**100%**
5210 - DEPÓSITO Y ALMACENAMIENTO.	5		5	100%	0%	100%
6399 - OTROS SERVICIOS DE INFORMACIÓN N.C.O.P..	300	495	795	38%	62%	100%
8121 - LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS.	321	1.072	1.393	23%	77%	100%
8130 - ACTIVIDADES DE JARDINERÍA.	5	1	6	83%	17%	100%
8299 - OTRAS ACTIVIDADES DE APOYO A LAS EMPRESAS N.C.O.P..	1		1	100%	0%	100%

- Esta es la tercera Mercantil más representativa de Servicios España con 2.200 Empleados/as dados de alta en la misma (representan el 6% del total de la plantilla).

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Limpieza general de edificios como hospitales, oficinas, etc.), el Género predominante es el Femenino (1.568 Mujeres / 71%%), en comparación con el Género Masculino (632 Hombres / 29%), reflejando claramente que el Género Masculino es el 'Subrepresentado'.

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
CESPA GR.S.A.	**1.259**	**301**	**1.560**	**81%**	**19%**	**100%**
2015 - FABRICACIÓN DE FERTILIZANTES Y COMPUESTOS NITROGENADOS.	26	7	33	79%	21%	100%
3811 - RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	452	79	531	85%	15%	100%
3812 - RECOGIDA DE RESIDUOS PELIGROSOS.	19	3	22	86%	14%	100%
3821 - TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	198	61	259	76%	24%	100%
3822 - TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS.	1		1	100%	0%	100%
3832 - VALORIZACIÓN DE MATERIALES YA CLASIFICADOS.	38	6	44	86%	14%	100%
4399 - OTRAS ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADAS N.C.O.P..	2		2	100%	0%	100%
4677 - COMERCIO AL POR MAYOR DE CHATARRA Y PRODUCTOS DE DESECHO.	370	105	475	78%	22%	100%
4941 - TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA.	12	4	16	75%	25%	100%
7022 - OTRAS ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL.	12	16	28	43%	57%	100%
8121 - LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS.	5	1	6	83%	17%	100%
8122 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS.	119	12	131	91%	9%	100%
8129 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA.	3	7	10	30%	70%	100%
8130 - ACTIVIDADES DE JARDINERÍA.	2		2	100%	0%	100%

- Esta es otra de las Mercantiles cabecera de Servicios España con 1.560 Empleados/as dados de alta en la misma (representan el 4% aprox. del total de la plantilla).

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Plantas de Tratamiento y Gestión de Residuos), el Género predominante es el Masculino (1.259 Hombres / 81%), en comparación con el Género Femenino (301 Mujeres / 19%).

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
CESPA SERV.URBANOS MURCIA	**878**	**36**	**914**	**96%**	**4%**	**100%**
3811 - RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	878	36	914	96%	4%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Limpieza viaria, recogida de residuos y Tratamiento), el Género predominante es el Masculino (878 Hombres / 96%), en comparación con el Género Femenino (36 Mujeres / 4%).

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
NAGRA S.A.	**528**	**92**	**620**	**85%**	**15%**	**100%**
3811 - RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	528	92	620	85%	15%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Limpieza viaria, recogida de residuos y Tratamiento), el Género predominante es el Masculino (528 Hombres / 85%), en comparación con el Género Femenino (92 Mujeres / 15%).

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
FERROSER INFRAESTRUCTURAS	**509**	**71**	**580**	**88%**	**12%**	**100%**
2599 - FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS METÁLICOS N.C.O.P..	39	8	47	83%	17%	100%
4211 - CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS Y AUTOPISTAS.	158	27	185	85%	15%	100%
4334 - PINTURA Y ACRISTALAMIENTO.	42	7	49	86%	14%	100%
4399 - OTRAS ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADAS N.C.O.P..	270	29	299	90%	10%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Conservación de Carreteras), el Género predominante es el Masculino (509 Hombres / 88%), en comparación con el Género Femenino (71 Mujeres / 12%).

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
GESMAT S A.	**375**	**66**	**441**	**85%**	**15%**	**100%**
3811 - RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	375	66	441	85%	15%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Limpieza viaria, recogida de residuos y Tratamiento), el Género predominante es el Masculino (375 Hombres / 85%), en comparación con el Género Femenino (66 Mujeres / 15%).

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
MAVIVA SA	**198**	**79**	**277**	**71%**	**29%**	**100%**
5210 - DEPÓSITO Y ALMACENAMIENTO.	198	79	277	71%	29%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Logística y Almacenamiento dentro del sector Industrial), el Género predominante es el Masculino (198 Hombres / 71%), en comparación con el Género Femenino (79 Mujeres / 29%).

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
ALSERVI, S.L.	**151**	**90**	**241**	**63%**	**37%**	**100%**
5210 - DEPÓSITO Y ALMACENAMIENTO.	151	90	241	63%	37%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Logística y Almacenamiento dentro del sector Industrial), el Género predominante es el Masculino (151 Hombres / 63%), en comparación con el Género Femenino (90 Mujeres / 37%).

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
CESPA G.T.R. S.A.	**150**	**22**	**172**	**87%**	**13%**	**100%**
3821 - TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	1	1	2	50%	50%	100%
4941 - TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA.	120	18	138	87%	13%	100%
8122 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS.	29	3	32	91%	9%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Plantas de Tratamiento y Gestión de Residuos), el Género predominante es el Masculino (150 Hombres / 87%), en comparación con el Género Femenino (22 Mujeres / 13%).

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
FERRONATS AIR TRAF. SERVIC	**109**	**54**	**163**	**67%**	**33%**	**100%**
5223 - ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE AÉREO.	96	46	142	68%	32%	100%
8110 - SERVICIOS INTEGRALES A EDIFICIOS E INSTALACIONES.	13	8	21	62%	38%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Torres de Control Aéreo), el Género predominante es el Masculino (109 Hombres / 67%), en comparación con el Género Femenino (54 Mujeres / 33%).

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
RESIDUS DEL MARESME SL	**90**	**4**	**94**	**96%**	**4%**	**100%**
8129 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA.	90	4	94	96%	4%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Plantas de Tratamiento y Gestión de Residuos), el Género predominante es el Masculino (90 Hombres / 96%), en comparación con el Género Femenino (4 Mujeres / 4%).

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
AUTOVIA ARAGON	**66**	**7**	**73**	**90%**	**10%**	**100%**
4213 - CONSTRUCCIÓN DE PUENTES Y TÚNELES.	66	7	73	90%	10%	100%

- Mercantil que por el tipo de actividades que realiza (Construcción y Conservación de carreteras), el Género predominante es el Masculino (66 Hombres / 90%), en comparación con el Género Femenino (7 Mujeres / 10%).

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
ECOPARC DE CANMATA, S.L.	**49**	**23**	**72**	**68%**	**32%**	**100%**
3821 - TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	49	23	72	68%	32%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Plantas de Tratamiento y Gestión de Residuos), el Género predominante es el Masculino (49 Hombres / 68%), en comparación con el Género Femenino (23 Mujeres / 32%).

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
BIDTRAN GEST. RESIDUOS SL	**36**	**26**	**62**	**58%**	**42%**	**100%**
2221 - FABRICACIÓN DE PLACAS, HOJAS, TUBOS Y PERFILES DE PLÁSTICO.	9		9	100%	0%	100%
3812 - RECOGIDA DE RESIDUOS PELIGROSOS.	25	26	51	49%	51%	100%
3822 - TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS.	2		2	100%	0%	100%

- En esta Mercantil, por el tipo de actividades que se desempeñan (Recogida y tratamiento de residuos peligrosos), existe una distribución más equilibrada entre ambos Géneros (36 Hombres / 58%) vs (26 Mujeres / 42%).

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
MAVIVA SERVICIOS GLOBALES	**30**	**21**	**51**	**59%**	**41%**	**100%**
6920 - ACTIVIDADES DE CONTABILIDAD, TENEDURÍA DE LIBROS, AUDITORÍA	30	21	51	59%	41%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Servicios contables de Logística y Almacenamiento dentro del sector Industrial), existe una representación más equilibrada entre ambos Géneros (30 Hombres / 59%), vs (21 Mujeres / 41%).

4.5.2 Personal operativo sujeto a convenio colectivo.

En el presente apartado que se estudia lo relativo a la infrarrepresentación, se debe tener en cuenta que, en su gran mayoría, los distintos convenios colectivos que rigen las relaciones laborales entre las personas trabajadores y las distintas mercantiles, prevén cláusulas subrogatorias que garantizan que en caso de cambio de adjudicatario, la empresa entrante subrogue a la plantilla adscrita a dicho servicio. Siendo que la gran mayoría de la plantilla es subrogable, por lo que el acceso al empleo se produce en su gran mayoría por cláusulas subrogatorias

En consecuencia, la contratación de personal está condicionada a la concurrencia de determinados factores productivos y organizativos. En concreto, la contratación de personal se ve limitada por la existencia de cobertura de bajas definitivas o necesidades puntuales y eventuales. Sentado lo anterior, se debe señalar que en los servicios se producen pocas vacantes que permitan equilibrar las posibles situaciones de infrarrepresentación.

4.6. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

4.6.1 Introducción de mecanismos para detectar la brecha salarial

Esta medida se dirige a garantizar la aplicación de criterios de equidad interna y externa en el establecimiento de las políticas retributivas con el objetivo de disminuir la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo, así como eliminar cualquier discriminación por razón de género en la aplicación de las mismas. Durante el período de vigencia del Plan se trabaja en la mejora del modelo de análisis retributivo.

4.6.2 Preparación de un informe salarial para presentar a la Dirección de RRHH de la compañía

Esta medida se orienta a la preparación de un informe salarial.

4.6.3 Análisis Retributivo sobre Brecha Salarial

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, se ha realizado una auditoría retributiva de cada una de las empresas integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división de servicios de Ferrovial. La misma, se ha realizado con el objeto de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de las empresas, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombre y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, en la realización de las auditorias retributivas, se ha asegurado que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puesto de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los informes de auditoría retributiva de cada una de las empresas del grupo constan en el acta de la reunión de la Comisión Negociadora de fecha 21 de septiembre de 2021. Los citados informes, se han realizado conforme a lo acordado y aprobado por las partes negociadoras en las reuniones de fecha 15 de marzo de 2021 y 29 de marzo de 2021.

Por razones de confidencialidad y debido sigilo profesional frente a terceros, se excluirá de su publicación junto con el resto del Plan de Igualdad los datos concretos relativos a las auditorías retributivas, más allá de contener referencias medias, medianas y/o porcentuales, sin perjuicio de encontrarse validado por la Comisión Negociadora y en todo momento a disposición de la propia Comisión Negociadora, de los representantes de las personas trabajadoras y de las propias personas trabajadoras en los términos legalmente establecidos.

4.6.4 Personal operativo sujeto a Convenio Colectivo.

A la hora de analizar la información relativa a la situación retributiva de las personas trabajadoras de las distintas mercantiles, resulta necesario tener en cuenta que, en su gran mayoría, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadores y las mercantiles.

4.7. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Todas las empresas integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división de servicios de Ferrovial son partícipes en las diferentes campañas de sensibilización y comunicación.

4.7.1 Campaña de comunicación y sensibilización del Plan de Igualdad

Durante la vigencia del plan se han llevado a cabo diferentes iniciativas de difusión del mismo, por ejemplo:

1. 2015: Lanzamiento del Plan: Noticia interna en la intranet corporativa de la firma del Plan de Igualdad con declaraciones de todos los representantes, así como noticias en los medios.

2. 2015: Publicación del Plan de Igualdad en la intranet y distribución del mismo entre los distintos comités y representantes del personal.

3. 2015: Lanzamiento de material audiovisual de difusión del Plan.

4. 2015: Distribución de posters de la campaña en todos los centros de trabajo.

5. 2015: Distribución de material de oficina con el logo del Plan.

6. Artículo en la revista interna de la compañía *Inforvial*: artículo explicando el Plan. La revista interna de la compañía tiene una distribución de 10.000 ejemplares a los domicilios particulares.

7. Especial Conciliación/Corresponsabilidad: Póster informativo a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación recogidas en la ley.

8. 2015 2019: Universidad Ferrovial: distribución de los materiales de difusión del Plan, tanto el espacio de la sede, como los programas que se imparten.

9. 2016: Con el lanzamiento de la nueva intranet corporativa en el 2016, se incorporan *links* a la Normativa II Plan de Igualdad y al II Plan de Igualdad con el objetivo de darle más visibilidad y hacerlos accesibles a todos los empleados/as.

10. 2018: Incorporación de las declaraciones del presidente Rafael del Pino en el apartado de *Personas* de los informes anuales: "Tenemos el firme compromiso de contar con una plantilla inclusiva y diversa. Diferentes personas aportan diferentes ideas y apreciamos el talento que cada individuo aporta a Ferrovial".

11. 2019: En el Informe Anual Integrado se recoge que Ferrovial ha sido incluida en el Bloomberg Gender-Equality Index por el fomento de un entorno de igualdad de oportunidades, sus medidas de flexibilidad y conciliación acorde a la legislación y condiciones de cada país, y por su continuo trabajo para lograr un entorno inclusivo, como ha quedado reflejado en la encuesta de opinión de los empleados.

Todo el material visual y gráfico distribuido por todos los negocios se ha seguido aplicando en reuniones internas durante la vigencia del Plan. En 2019 se ha impulsado y visibilizado el talento femenino a través del **vídeo de sensibilización con motivo del *Día Internacional de la Mujer 2019*,** vídeo inspirador en el que han participado 33 mujeres a nivel global compañía, todas ellas mandos intermedios/directivas. El objetivo de este vídeo es lanzar un mensaje inspirador para fomentar el talento femenino y visibilizar el actual: https://www.youtube.com/watch?v=aiOgBBidToY

Con motivo del ***Día Internacional de la Mujer 2020,*** se publica en la Ferronet una noticia acompañada de un vídeo centrada en la promoción de las vocaciones STEM en la compañía. La noticia recoge los datos publicados por la UNESCO (Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) sobre esta cuestión: solo alrededor del 30% de las mujeres eligen disciplinas STEM (por sus siglas en inglés Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Si se analiza la matriculación de estudiantes femeninas en las áreas de ingeniería, manufactura y construcción, solamente hay un 8%. Estos datos demuestran que la brecha de talento femenino en estas áreas es una realidad a pesar de que la tecnología sigue transformando nuestra manera de vivir, trabajar y aprender.

De cara a promocionar estas vocaciones, desde España se trabaja en el programa OrientaT junto con la Fundación Junior Achievement, en el que personas voluntarias de Ferrovial Servicios han participado impartiendo talleres en centros educativos a nivel nacional para despertar vocaciones STEM entre el alumnado y desarrollar las habilidades más demandadas en el mercado laboral relacionadas con profesiones técnicas.

Ferrovial se suma a esta conmemoración y reafirma su compromiso por la igualdad de oportunidades porque el talento no entiende de género.

4.7.2 Foros para mujeres que ocupan posiciones de responsabilidad

Esta medida se orienta a promover activamente foros y encuentros específicos, abiertos al exterior, para la discusión de temas globales sobre el futuro y el papel de la mujer en los que se transmitan cuestiones vinculadas a generar una cultura más igualitaria e inclusiva.

2019: Promoción de las vocaciones STEM en niñas y adolescentes a través de las gerentes de la organización: GreenLights

La Junta de Andalucía, junto a CISCO y a la consultora g4g, organizaron el 14 de diciembre de 2019, en distintas universidades de las provincias de Andalucía una serie de charlas y talleres para niñas de entre 11 y 15 años de colegios públicos de esas localidades, impartidas por mujeres profesionales de carreras STEM, con el objetivo de fomentar las vocaciones STEM en mujeres. Las charlas tuvieron una duración de 45 minutos y participaron tres gestoras de Sevilla y Málaga.

2017-2018-2019: Programa Orienta-T

En colaboración con la Fundación Junior Achievement se lanzó en 2017 el programa Orienta-T de voluntariado corporativo cuyo objetivo es fomentar las vocaciones STEM (acrónimo en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Con este proyecto se pretende concienciar y despertar la vocación en adolescentes sobre la importancia hacia las carreras técnicas (STEM), enfatizando esta necesidad en las mujeres y su acceso a dicha formación de cara a mitigar la brecha digital de género. En 2019 tuvo lugar la IV edición del programa, con la participación de 16 personas voluntarias de Ferrovial Servicios. En 2020 participaron 15 personas voluntarias de la compañía.

4.7.3 Información a los grupos de interés (plantilla, accionistas, proveedores, empresas colaboradoras, clientes, etc.) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad

Diferentes acciones informativas destinadas a:

- Plantilla: a través de la comunicación mediante revistas, tablones de anuncios, charlas en los equipos de trabajo, intranet, etc. de los acuerdos alcanzados en esta materia y de la implantación del plan de igualdad.

- Accionistas: comunicación anual sobre el proceso de implantación del plan de igualdad y objetivos alcanzados.

- Empresas colaboradoras, clientes: comunicación del mensaje de igualdad en la documentación que utilicen.

Se han desarrollado las siguientes acciones de difusión internas y externas para los distintos grupos de interés:

- 2018 2019 Colaboración con Fundación Integra en sus campañas de sensibilización hacia la contratación de mujeres víctimas de violencia de género (Grupo de Interés: Tercer Sector/Personal interno)

- 2019 Asistencia de Ferrovial Servicios a la mesa empresarial de Fundación Integra a favor de la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género (Grupo de Interés: Tercer Sector/Sector Empresarial)

- 8 de marzo: Día Internacional de la Mujer (Grupo de Interés: Personal interno)

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, cada año se realizan distintos eventos. En 2019 se publicó una noticia en la intranet corporativa bajo el titular Si pudieras hablar con la niña que fuiste cuando tenías 10 años, ¿qué le dirías? y en el canal interno Boletín de los Viernes para sensibilizar internamente a todo el personal sobre nuestra apuesta por la igualdad de oportunidades.

En 2020 se publica otra noticia y vídeo en la intranet corporativa centrada en la promoción de las vocaciones STEM en niñas y jóvenes. El 29 de enero de 2020 se asiste a la jornada de trabajo Mujer y Empleo: 25 años después de Pekín, impulsada por la Fundación Promoción Social y la Cámara de Comercio de Madrid para analizar la evolución de la mujer en el mercado laboral a lo largo de los últimos 25 años y poner sobre la mesa los retos y objetivos venideros. El acto contó con la asistencia de una treintena de representantes de distintas instituciones y empresas entre las que se encontraba Fátima Báñez, exministra de Empleo y Seguridad Social.

- Comunicación en la memoria anual datos de Igualdad (Grupos de Interés: Accionistas/Medios de comunicación)

Se incluyen en el Informe Anual Integrado de cada año indicadores e información sobre igualdad, desarrollo profesional, brecha salarial y otros aspectos relativos al acceso al empleo y desempeño en la compañía.

- 2017 2018 2019 Comunidad online corporativa de mujeres *Lead your future* (Grupo de Interés: Personal interno)

En 2017 se desarrolló una jornada de trabajo llamada *Lead your future*. En ella, 70 empleadas de diferentes líneas de negocio fueron invitadas para fomentar el *networking* entre ellas y generar una plataforma de impulso y visibilización del talento femenino interno. En la jornada tuvo lugar una mesa redonda y un taller. La mesa redonda contó con la participación de los directores de las distintas escuelas de formaciones, quienes compartieron su experiencia y visión de las empleadas de la empresa y de Ferrovial. El objetivo así del taller fue generar una conexión entre las asistentes al evento e involucrarlas en futuras acciones de talento femenino.

En el 2018 se crea una nueva comunidad online corporativa de mujeres, *Lead your future*, en la red social interna Yammer. Hay 75 miembros, identificados como alto potencial y que han cursado formación en liderazgo femenino. Es un grupo de opinión para impulsar las iniciativas en materia de promoción e igualdad de género, así como para el intercambio de experiencias y conocimientos que contribuyan a generar visibilidad del talento femenino. En 2019, 15 mujeres de Ferrovial Servicios han participado en la comunidad virtual femenina corporativa Lead your future.

- Campaña ferrovial&you (Grupo de Interés: Jóvenes estudiantes/Personal interno)

La marca empleadora ferrovial&you tiene como objetivo poner a la plantilla al mismo nivel de importancia que la compañía. Esta marca diseñó en 2013 tras el análisis de los resultados del proyecto Propuesta de valor para el empleado, teniendo en cuenta las preferencias del personal de acuerdo a las necesidades de cada segmentación.

Dentro de la campaña de employer branding ferrovial&you, en todos los materiales gráficos y online, tanto para uso en web como en foros de empleo, se ha contado con roles femeninos para visibilizar el talento de las mujeres en un sector muy masculinizado. Por ejemplo, se ha contado con la participación de mujeres directivas para presentar los proyectos estratégicos y más relevantes del negocio (Vídeo "I am").

Igualmente, en el material desarrollado para la atracción de talento joven, se ha tenido muy en cuenta el talento joven femenino (Vídeo "el mundo es real"). Para dar a conocer la propuesta de valor internamente, se creó un vídeo en el que se explicaba la fórmula ferrovial&you con un mensaje muy claro sobre la igualdad y la inclusión en nuestro entorno laboral (Vídeo de la fórmula).

4.7.4 Lenguaje inclusivo. Revisión de comunicaciones internas

Se revisan los impactos de comunicación realizados en la compañía para garantizar imágenes y un lenguaje inclusivo desde el punto de vista de género.

4.8. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

A todas las empresas pertenecientes a la División de Servicios de Ferrovial, les resulta de aplicación las políticas y medidas relativas a la violencia de género y acoso previstas para la división de Servicios de Ferrovial.

4.8.1 Continuidad en la adhesión al convenio promovido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género

Todas las empresas integrantes del grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios, como integrantes del grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios, se encuentran adheridas al convenio promovido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género.

Esta medida se orienta a facilitar la inclusión laboral de las mujeres que han sido víctimas. Las empresas firmantes están comprometidas a sensibilizar y a contratar a mujeres víctimas de violencia; a su vez se realizan un seguimiento de este proceso para que estas mujeres pueden recuperar su autoestima, su dignidad y, en definitiva, su vida diaria.

Continúa el compromiso de la compañía contra de la violencia de género. En cumplimiento del acuerdo Empresas por una sociedad libre de violencia de género, desde 2001 se han realizado 130 contrataciones a mujeres víctimas de violencia de género a través de la Fundación Integra. En 2018 se realizaron 24 contrataciones, en 2019, 19 contrataciones y en 2020, 20. En concreto, por las empresas integrantes del grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios se realizaron las siguientes:

PERSONAS CONTRATADAS 2019 VIOLENCIA DE GÉNERO

Empresa	Provincia	Puesto Contratació
CESPA, S.A.	Barcelona	Limpieza urbana
FERROVIAL SERVICIOS, S.A.	Barcelona	Teleoperador
INAGRA, S.A.	Granada	Limpieza urbana
FERROVIAL SERVICIOS, S.A.	Madrid	Limpieza interior
FERROVIAL SERVICIOS, S.A.	Madrid	Limpieza interior
CESPA, S.A.	Madrid	Limpieza urbana
CESPA, S.A.	Madrid	Limpieza urbana
CESPA, S.A.	Madrid	Limpieza urbana
CESPA, S.A.	Madrid	Limpieza urbana
FERROVIAL SERVICIOS, S.A.	Madrid	Limpieza interior
FERROVIAL SERVICIOS, S.A.	Madrid	Limpieza interior
FERROVIAL SERVICIOS, S.A.	Madrid	Limpieza interior
FERROVIAL SERVICIOS, S.A.	Madrid	Limpieza interior
FERROVIAL SERVICIOS, S.A.	Madrid	Jardinería
CESPA, S.A.	Madrid	Limpieza urbana
CESPA, S.A.	Madrid	Limpieza urbana
CESPA, S.A.	Madrid	Limpieza interior
CESPA, S.A.	Madrid	Limpieza interior

PERSONAS CONTRATADAS 2020 VIOLENCIA DE GENERO		
Empresa	Provincia Envío	Puesto Contratación
FERROSER SERV. AUX. S.A.	Alicante	Limpieza interior
FERROSER SERV. AUX. S.A.	Alicante	Limpieza interior
UTE PEDALEM BARCELONA	Barcelona	Mozo de Almacén
CESPA S.A.	Barcelona	Limpieza urbana
INAGRA S.A.	Granada	Limpieza interior
INAGRA S.A.	Granada	Limpieza urbana
INAGRA S.A.	Granada	Limpieza urbana
INAGRA S.A.	Granada	Limpieza urbana
CESPA S.A.	Madrid	Limpieza urbana
FERROVIAL SERVICIOS S.A.	Madrid	Limpieza interior
FERROVIAL SERVICIOS S.A.	Madrid	Limpieza interior
CESPA S.A.	Madrid	Limpieza interior
CESPA S.A.	Madrid	Limpieza interior
CESPA S.A.	Madrid	Limpieza urbana
FERROVIAL SERVICIOS S.A.	Madrid	Limpieza interior
FERROVIAL SERVICIOS S.A.	Madrid	Limpieza interior
FERROVIAL SERVICIOS S.A.	Madrid	Limpieza interior
FERROVIAL SERVICIOS S.A.	Madrid	Limpieza interior
UTE RECOGIDA MERCA MADRID	Madrid	Control de Accesos
UTE RECOGIDA MERCA MADRID	Madrid	Control de Accesos

- Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

En 2018 se diseñaron y produjeron chapas y un cartel de sensibilización para todas las sedes centrales de la empresa y se colocaron en lugares concurridos a disposición de todos los empleados/as. Se distribuyeron además las chapas en empleados de diferentes contratadas en las distintas ciudades en las que opera la empresa.

De esta forma se logró un impacto no solo en la plantilla sino en el conjunto de la ciudadanía. Estas acciones se compartieron además en la intranet corporativa, dando visibilidad tanto del Protocolo de Actuación Interno frente a la Violencia de Género, como del compromiso de Ferrovial recogido en el convenio de colaboración con el Ministerio. Se colgaron además fotografías de las acciones llevadas a cabo aquel día y se dio visibilidad en el exterior a través de los canales de redes sociales.

En 2019 se realizó la lectura de un manifiesto de apoyo a las víctimas de violencia de género, acto en el que estuvieron presentes trabajadores y trabajadoras de la Dirección General de Servicios, Ferrovial Servicios España y Aeropuertos. Adicionalmente, se lanzó una campaña de sensibilización frente al acoso y violencia de género consistente en distribuir ambientadores para vehículos con el teléfono de atención a las víctimas (016) con motivo del Día Internacional de Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Los ambientadores se distribuyeron en la sede de Ferrovial Servicios de Las Tablas.

En 2020 se elabora un vídeo con motivo del 25N, Día Internacional Eliminación contra la Violencia de Género, para sensibilizar al personal de la compañía sobre esta lacra: https://www.youtube.com/watch?v=cyapcjN0f8U. El vídeo se difunde en nuestra intranet con una audiencia potencial de 1.500 personas.

Adicionalmente, se repartieron en centros de trabajos toallitas higiénicas individuales embolsadas con un mensaje de sensibilización frente a la violencia de género.

4.8.2 Colaborar con entidades que promuevan la integración del colectivo de mujeres violencia de género

En cumplimiento del acuerdo Empresas por una sociedad libre de violencia de género, desde 2001 se han realizado 130 contrataciones a mujeres víctimas de violencia de género a través de la Fundación Integra. En 2018 se realizaron 24 contrataciones, en 2019, 19 contrataciones y en 2020, 20.

Otras iniciativas son:

- 2018 2019 Colaboración con Fundación Integra en sus campañas de sensibilización hacia la contratación de mujeres víctimas de violencia de género

Se lanzan correos destinados a gestores/as y gerentes para sensibilizarlos acerca de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género bajo el lema Una segunda oportunidad les puede cambiar la vida. Fundación Integra aporta una ayuda integral al candidato, que va desde la orientación en la búsqueda de empleo hasta la formación para ayudarles a redactar un currículum, a superar una entrevista de trabajo y a prepararse para enfrentarse al primer día de trabajo. Todo ello garantizado a través de un seguimiento continuo.

- 2019 Asistencia de Ferrovial Servicios a la mesa empresarial de Fundación Integra a favor de la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género

El 19 de marzo de 2019, la Fundación Integra celebró una mesa empresarial de buenas prácticas en integración laboral de mujeres que han sufrido violencia de género. Como mencionó Ana Botella, la Presidenta Ejecutiva de Fundación Integra: "El empleo para una mujer que ha sufrido violencia de género es la mejor medida social para que puedan recuperar su vida". La mesa estuvo moderada por Laura Ruiz Lagarreta, quien fuera directora general de la Mujer en la Comunidad de Madrid hasta 2016, empresas destacadas compartieron sus casos de éxito con las 16 compañías invitadas, que buscaban aprender nuevas líneas de acción y conocer cómo estas compañías llevan a cabo la incorporación en sus plantillas de mujeres víctimas de violencia.

4.8.3 Patrocinio de eventos que promuevan una sociedad libre de violencia de género

Esta medida consiste en el patrocinio de eventos con repercusión en medios que permitan difundir esta cuestión, acorde al compromiso por la lucha contra la violencia de género. Eventos como la Carrera Anual promovida por el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad para promulgar una sociedad libre de violencia de género. Desde hace cinco años, cada anualidad se participa en la Carrera contra la Violencia de Género.

4.8.4 Cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004

Se da difusión interna de todos los derechos que son:

- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo

- Derecho a la reducción de jornada

- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses (aun sin tener la sentencia firme), extensibles hasta los 18 meses

- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación por desempleo, en los términos previstos en la ley general de la seguridad social.

4.8.5 Ampliación derecho excedencia

Tendrá derecho a una excedencia de 3 meses a 3 años con reserva de puesto de trabajo durante 18 meses, después tendrá derecho a un reingreso preferente. Esta medida queda recogida en el Protocolo de Actuación frente a la Violencia de Género publicado el 25 de noviembre de 2016.

4.8.6 Permiso retribuido

Las salidas, debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte de la empresa dichos permisos con carácter confidencial. Esta medida queda recogida en el Protocolo de Actuación frente a la Violencia de Género publicado el 25 de noviembre de 2016.

4.8.7 Ayuda cambio de domicilio

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo de una provincia a otra y que suponga un cambio de domicilio donde venía prestando sus servicios y se tenga que trasladar a otro centro de trabajo de la empresa, tendrá derecho a percibir durante un año una ayuda económica para contribuir a los gastos de desplazamientos, alquiler y/o gastos escolares de hasta 500 euros. Esta medida queda recogida en el Protocolo de Actuación frente a la Violencia de Género publicado el 25 de noviembre de 2016.

4.8.8 Supervisor/a interno del caso

La compañía nombrará a una persona de la Dirección de Recursos Humanos o en su defecto al Coordinador/a de Igualdad de la sociedad correspondiente con el objetivo de apoyarle en la solicitud de aquellas medidas internas puestas a su disposición así como la flexibilización de otras ya existentes que pudiera necesitar asesoramiento, como sería la flexibilidad en la concesión de préstamos, en la solicitud de nuevas vacantes, etc. con el objetivo de poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad. Esta medida queda recogida en el Protocolo de Actuación frente a la Violencia de Género publicado el 25 de noviembre de 2016.

4.8.9 Sensibilización en materia de prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo a través del diseño de herramientas formativas online

La compañía, aprobado el Plan de Igualdad, y dentro de las prioridades de implantación de medidas que se realizan, considera que juegan un papel muy destacado todas las medidas que se realizan para difundir y sensibilizar sobre los principios éticos que deben regir en la compañía y en sus empleados, y muy especialmente aquellos que tienen que ver con la dignidad y el respeto a la intimidad.

Por esta razón plantea un conocimiento sobre el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo adquirido a través de una formación online muy sencilla en la que no sólo se dan a conocer los procedimientos internos, los canales de denuncias sino también se facilitan ejemplos y situaciones que simulan las conductas descritas y facilita la forma de denunciarlas. La formación tiene una duración aproximada de 30 minutos, se convoca a través de correo electrónico y se envían los correspondientes recordatorios para que la persona realice el curso.

Este contenido se integra en el curso online de Código de Ética Empresarial de Ferrovial está incluido en la Formación de Acogida a través de su plataforma de aprendizaje on line (e-Academy). Esta formación se lanzó como obligatoria en el año 2018 para todos los empleados y empleadas y actualmente es de obligado cumplimiento para cualquier persona que se incorpore nueva a la compañía (formación de Acogida). Dentro de la misma se incluye la información relativa al Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo.

4.8.10 Actualización del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo

Se publica el 29 de diciembre de 2015 el nuevo Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo, en sustitución del anterior de 2008.

5. CONCLUSIONES

5. CONCLUSIONES

5.1. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

5.1.1 Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- **Equipo capacitado** para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- **Difusión de vacantes** descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- **Sensibilización en igualdad para managers** que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@ reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- **Herramientas** incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales **indicadores de seguimiento**, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos **la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas**. En las actividades que se realizan en el área de infraestructuras y medioambiente hay una fuerte presencia masculina. Las candidaturas que se reciben mayoritariamente son de hombres ya que el perfil de Ingeniería tradicionalmente ha sido una carrera universitaria cursada por hombres y escogida en menor medida por mujeres. Por ello, para cubrir los procesos de selección donde se requiere experiencia, se suele entrevistar a más hombres que mujeres en procesos de selección de negocio, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

5.1.2 Personal de Convenio

Por otro lado, y según se ha señalado con anterioridad, atendiendo a las actividades principales desarrolladas por las compañías que conforman el Grupo de la División de Ferrovial Servicios, los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre la plantilla y empresas, contienen diferentes cláusulas de estabilidad en el empleo que prevén la consiguiente subrogación de los trabajadores adscritos a los distintos servicios por las nuevas empresas adjudicatarias de los mismos.

Siendo por ello que el acceso al empleo viene determinado por la aplicación de las cláusulas subrogatorias de origen convencional y ello dificulta el cambio de tendencias en los porcentajes de contratación.

5.2. FORMACIÓN

En el **diseño de la oferta formativa** anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que **no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan** de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las **diferencias en los indicadores clave** de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la **formación en horario laboral** para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.
Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

Ferrovial Servicios incorpora las **nuevas tecnologías** que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la **modalidad videoconferencia** en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación on line tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la **formación on line** con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de nuestros empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios.

5.3. PROMOCIÓN

Los procesos de evaluación definidos para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura) están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de todos los empleados, con independencia de su género.

Igualmente, los procesos de desarrollo profesional son accesibles a todos los empleados en función de su posición y necesidades, sin establecer diferencias en el acceso a estos recursos por razón de género.

Por último, los principales indicadores de las iniciativas de retención concluyen que no existe la percepción por parte de los empleados de ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, respecto del personal operativo, los sistemas de promoción vienen regulados en los propios convenios colectivos. En consecuencia, la empresa para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

5.4. CORRESPONSABILIDAD

5.4.1 Personal Gestión Centralizada (Estructura):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
    - Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.
    - Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N° FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif. FTE's 2015 vs 2019
FTE's Hombres	699,81	793,18	**93,37**
FTE's Mujeres	479,49	580,65	**101,16**

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

5.5. INFRARREPRESENTACIÓN

Según se ha indicado anteriormente, la gran mayoría del personal es personal subrogable. En consecuencia, el acceso al empleo, principalmente, se produce por las cláusulas de estabilidad en el empleo previstas en los distintos convenios colectivos.

Por tanto, la contratación está condicionada a la existencia de la necesidad de cobertura de bajas definitivas o necesidades puntuales y eventuales que se puedan producir en los distintos servicios.

Siendo que la contratación del personal está condicionada a la concurrencia de las causas anteriormente descritas, el hecho de que se produzcan pocas vacantes dificulta lograr equilibrar las posibles situaciones de infrarrepresentación que se puedan dar en las distintas mercantiles.

5.6. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

De los resultados obtenidos tras la realización de cada una de las auditorias retributivas, se arrojan las siguientes conclusiones:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en las auditorias retributivas de cada una de las empresas del Grupo, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de cada una de las sociedades, se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución en cada empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado el segundo año del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en las auditorias retributivas realizadas, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en las auditorias retributivas, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de

promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditorias retributivas y, analizados los resultados arrojados en las mismas, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

La vigencia de las auditorías serán coincidentes con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

5.7. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Se ha avanzado en el uso de un **lenguaje inclusivo** en la compañía.
- También se ha impulsado la **formación y sensibilización** hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:
    - Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos
    - Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.
    - Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

5.8. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

El grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios no cuenta con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

6. MEDIDAS PROPUESTAS

6. MEDIDAS PROPUESTAS

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

6.1. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

6.1.1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

6.1.2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.

Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

6.2. FORMACIÓN

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

6.3. PROMOCIÓN

6.3.1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

6.3.2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

6.4. INFRARREPRESENTACIÓN

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

6.5. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6.6. SALUD LABORAL

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

6.7. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

6.7.1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

6.7.2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

6.8. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

DOCUMENTO ANEXO NÚMERO 1

(INFORME DE LOS DIAGNÓSTICOS DE SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO)

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
SERVICIOS CUNIT - TARR	-	X
RESIDENCIAS 3ª EDAD MADRID	X	-
LIMPIEZA CÓRDOBA	X	-
PLANTA TRIAJE IND. HUELVA	-	X
MANT. BRIDGESTONE BIZKAIA	-	X
CONSTRUCCIÓN MADRID	X	-
CONSTRUCCIÓN NAVARRA	X	-
CONSTRUCCIÓN VALENCIA	X	-
CONSTRUCCIÓN ÁLAVA	X	-
CONSTRUCCIÓN BADAJOZ	X	-
CONSTRUCCIÓN BARCELONA	X	-
CONSTRUCCIÓN BURGOS	X	-
CONSTRUCCIÓN CÁDIZ	X	-
CONSTRUCCIÓN GUIPÚZCOA	X	-
CONSTRUCCIÓN HUESCA	X	-
CONSTRUCCIÓN MÁLAGA	X	-
CONSTRUCCIÓN SALAMANCA	X	-
CONSTRUCCIÓN SEGOVIA	X	-
CONSTRUCCIÓN SEVILLA	X	-
CONSTRUCCIÓN VALLADOLID	X	-
CONSTRUCCIÓN BIZKAIA	X	-
CONSTRUCCIÓN ZARAGOZA	X	-
CONT. FERROVIARIAS NACIONAL	X	-
CONTACT CENTER NACIONAL	X	-
HANDLING NACIONAL	X	-
INST. DEPORTIVAS MADRID	X	-
INST. DEPORTIVAS GUIPÚZCOA	X	-
INST. DEPORTIVAS NACIONAL	X	-
INST. DEPORTIVAS ZARAGOZA	X	-
INST. DEPORTIVAS CATALUÑA	X	-
JARDINERÍA NACIONAL	X	-
LAVANDERÍA MADRID	X	-

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
LIMPIEZA MADRID	X	-
LIMPIEZA MURCIA	X	-
LIMPIEZA NAVARRA	X	-
LIMPIEZA LA RIOJA	X	-
LIMPIEZA VALENCIA	X	-
LIMPIEZA ÁLAVA	X	-
LIMPIEZA ALBACETE	X	-
LIMPIEZA ALICANTE	X	-
LIMPIEZA ALMERÍA	X	-
LIMPIEZA BADAJOZ	X	-
LIMPIEZA BALEARES	X	-
LIMPIEZA BURGOS	X	-
LIMPIEZA CÁCERES	X	-
LIMPIEZA CÁDIZ	X	-
LIMPIEZA CANTABRIA	X	-
LIMPIEZA CASTELLÓN	X	-
LIMPIEZA CIUDAD REAL	X	-
LIMPIEZA CUENCA	X	-
LIMPIEZA GRANADA	X	-
LIMPIEZA GUADALAJARA	X	-
LIMPIEZA GUIPÚZCOA	X	-
LIMPIEZA HUELVA	X	-
LIMPIEZA HUESCA	X	-
LIMPIEZA LA CORUÑA	X	-
LIMPIEZA LAS PALMAS	X	-
LIMPIEZA LUGO	X	-
LIMPIEZA MÁLAGA	X	-
LIMPIEZA ORENSE	X	-
LIMPIEZA PONTEVEDRA	X	-
LIMPIEZA SALAMANCA	X	-
LIMPIEZA STA CRUZ DE TENERIFE	X	-
LIMPIEZA SEVILLA	X	-

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
LIMPIEZA CATALUÑA_TARRAGONA (2N49)	X	-
LIMPIEZA TOLEDO	X	-
LIMPIEZA VALLADOLID	X	-
LIMPIEZA BIZKAIA	X	-
LIMPIEZA ZARAGOZA	X	-
LIMPIEZA H. 12 OCT. MADRID	-	X
LIMPIEZA H. A.MACIDE LA CORUÑA	X	-
LIMPIEZA H. ASEPEYO MADRID	-	X
SERVICIOS VALLS - TARR	-	X
LIMPIEZA H. LA PAZ MADRID	-	X
LIMPIEZA H. MOSTOLES MADRID	-	X
LIMPIEZA H. ORENSE ORENSE	X	-
LIMPIEZA H. V.ROCIO SEVILLA	-	X
LIMPIEZA METRO L1,L7 MADRID	-	X
LIMPIEZA OSAKID.GUI. PAÍS VASCO	X	-
LIMPIEZA UNIVERSIDAD ALICANTE	-	X
LIMPIEZA UNIVERSIDAD SEVILLA	-	X
METAL ASTURIAS	X	-
METAL LEÓN	X	-
METAL MADRID	X	-
METAL MURCIA	X	-
METAL NAVARRA	X	-
METAL LA RIOJA	X	-
METAL VALENCIA	X	-
METAL CEUTA	X	-
METAL MELILLA	X	-
METAL ÁLAVA	X	-
METAL ALBACETE	X	-
METAL ALICANTE	X	-
METAL ALMERÍA	X	-
METAL BADAJOZ	X	-
METAL BALEARES	X	-

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
METAL BARCELONA	X	-
METAL BURGOS	X	-
METAL CÁCERES	X	-
METAL CÁDIZ	X	-
METAL CANTABRIA	X	-
METAL CASTELLÓN	X	-
METAL CIUDAD REAL	X	-
METAL CÓRDOBA	X	-
METAL CUENCA	X	-
METAL GRANADA	X	-
METAL GUADALAJARA	X	-
METAL GUIPÚZCOA	X	-
METAL HUELVA	X	-
METAL JAÉN	X	-
METAL LA CORUÑA	X	-
METAL LAS PALMAS	X	-
METAL LÉRIDA	X	-
METAL LUGO	X	-
METAL MÁLAGA	X	-
METAL ORENSE	X	-
METAL PONTEVEDRA	X	-
METAL SALAMANCA	X	-
METAL STA CRUZ DE TENERIFE	X	-
METAL SEGOVIA	X	-
METAL SEVILLA	X	-
METAL TARRAGONA	X	-
METAL TERUEL	X	-
METAL TOLEDO	X	-
METAL VALLADOLID	X	-
METAL BIZKAIA	X	-
METAL ZARAGOZA	X	-
METAL EXTRAESTAT. ÁLAVA	-	X

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
METAL EXTRAESTAT. BIZKAIA	X	-
METAL MTO. MUSEO GUG BIZKAIA	-	X
METAL H. VALME SEVILLA	-	X
METAL H.LAMACARENA SEVILLA	-	X
OFICINAS Y DESPACHOS MADRID	X	-
OFICINAS Y DESPACHOS ZARAGOZA	X	-
OFICINAS Y DESPACHOS PENEDÈSIGARRAF - BCN	-	X
PELUQUERÍAS Y GIMN. ZARAGOZA	X	-
QUÍMICA CANTABRIA	X	-
SERVICIOS AUX. SSFF NACIONAL	X	-
TRANSPORTE CARRETERA BURGOS	X	-
TRANSPORTE CARRETERA GUIPÚZCOA	X	-
TRANSPORTE CARRETERA VALLADOLID	X	-
COMERCIO DEL METAL PALENCIA	X	-
LIMPIEZA CATALUÑA_BARCELONA	X	-
SERV. AT. PERS. DEPD NACIONAL	X	-
LIMPIEZA IBERIA MADRID	-	X
OP TEL SUR 112 CLM TOLEDO	-	X
LIMP. H.SEVERO OCHOA MADRID	-	X
MODELOS EN VIVO SEVILLA	-	X
TRANSP MERCAN CARRET ÁLAVA	X	-
LIMP.H.VIRG.MACARENA SEVILLA	-	X
LOGÍSTICA MICHELIN ARAIA	-	X
LOGISTICA T14	-	X
CTR.ASIST Y EDU.INF. ESTATAL	X	-
SERV.NETEJA.GRAFFITI BARCELONA - BCN	-	X
LIMPIEZA HUG E IEN GUADALAJARA	-	X
CONTACT CENTER MADRID	-	X
PACTO RATELIERES ÁLAVA	-	X
LOGÍSTICA OCT ALAVA	-	X
ONX MICHELIN LASARTE GUIPUZCOA	-	X
SERVICIO A BORDO NACIONAL	X	-

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
AENA MADRID	-	X
AENA - AGUAS MADRID	X	-
AEROP. - JARDINERÍA LOIU - BIZ	-	X
ATHISA NACIONAL	-	X
AYTO - LV-RSU LOS MOLINOS - MAD	-	X
LIMPIEZA AEROPUERTOS MADRID	-	X
CENTRAL NUCLEAR COFRENTES - VAL	-	X
RECUPERADORES - PL IND CÓRDOBA	X	-
CONTENEDORES HUELVA	-	X
CONV. EMPR. - LV-RSU LORANCATAJUÑA - GUAD	-	X
GETXO LV-RSU GETXO - BIZ	-	X
SERRANILLO - GUAD	-	X
GENERAL - LV-RSU BIZKAIA	-	X
GENERAL - LV-RSU SARRIA - LUG	-	X
GENERAL - LV-RSU MUNGIA	-	X
GRAL. SECTOR CATALUNYA	-	X
GRAL. SECTOR NACIONAL LV	X	-
GRAL. SECTOR MONCOFA - CAST	-	X
GR - IND. TRAT. VALENCIA	-	X
GR - IND. TRAT. ALICANTE	-	X
GRAL. SECTOR -LV-RSU VALDEIGLESIAS - MAD	-	X
GRAL. SECTOR -LV-RSU ALCORA - VAL	-	X
HOSP.LA PAZ-REC-TTE MADRID	-	X
IASA - LV-RSU MARTOS - JAE	-	X
INAGRA GRANADA	-	X
JARDINERÍA MADRID	-	X
JARDINERÍA FERROL - COR	-	X
JARDINERÍA LASARTE - GIP	-	X
JARDINERÍA PORTUGALETE - BIZ	-	X
JARDINERÍA SANTIAGO - COR	-	X
JARDINERÍA CASTELLBISBAL -BCN	-	X
LIMPIEZA EDIF.LOC. LEÓN	X	-

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
LIMPIEZA INSTAL.IND. TARRAGONA	-	X
LIMPIEZA INSTAL.IND. BIZKAIA	X	-
RECUPERADORES NACIONAL	X	-
RECUPERADORES VIGO	-	X
LIMPIEZA VIARIA BALEARES	-	X
LIMPIEZA VIARIA ALCAZAR - CR	-	X
LIMPIEZA VIARIA ALMADÉN - CR	-	X
LIMPIEZA VIARIA ARNEDO - RIO	-	X
LIMPIEZA VIARIA CHAMBERÍ - MAD	-	X
LIMPIEZA VIARIA EL MOLAR - MAD	-	X
LIMPIEZA VIARIA ESTELLALIZARRA - NAV	-	X
LIMPIEZA VIARIA HUMANES - MAD	-	X
LIMPIEZA VIARIA LA GARRIGA - BCN	-	X
LIMPIEZA VIARIA LA SOLANA - CR	-	X
LIMPIEZA VIARIA PUEBLOSRIBERA - NAV	-	X
LIMPIEZA VIARIA PUERTOLLANO - CR	-	X
LIMPIEZA VIARIA SAN VICENTE - ALI	-	X
LIMPIEZA VIARIA SANCHINARRO - MAD	X	-
LIMPIEZA VIARIA TAFALLA - NAV	-	X
LIMPIEZA VIARIA TALAVERA - TOL	-	X
LIMPIEZA VIARIA TUDELA - NAV	-	X
LIMPIEZA VIARIA VALDEPEÑAS - CR	-	X
LIMPIEZA VIARIA VIC - BCN	-	X
LIMPIEZA VIARIA VILA-REAL - CAST	-	X
LIMPIEZA VIARIA ZIZUR MAYOR - NAV	-	X
LIMPIEZA VIARIA MARTORELLES - BCN	-	X
LIMPIEZA VIARIA FRAGA	-	X
LIMPIEZA VIARIA -JDN NÍJAR - ALM	-	X
LIMPIEZA VIARIA TUDELA - NAV	-	X
LV-LP CALAFELL - BCN	-	X
LV-RSU GRANADA	X	-
LV-RSU HUELVA	-	X

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
LV-RSU LA CORUÑA	-	X
LV-RSU PONTEVEDRA	-	X
LV-RSU AJALVIR - MAD	-	X
LV-RSU ALMENDRALEJO -MAD	-	X
LV-RSU ARANJUEZ - MAD	-	X
LV-RSU BAIX LLOBREGAT - BCN	-	X
LV-RSU BASAURI - BIZ	-	X
LV-RSU COBEÑA - MAD	-	X
LV-RSU COLMENAR VIEJO - MAD	-	X
LV-RSU DAGANZO - MAD	-	X
LV-RSU EL BAGES - BCN	-	X
LV-RSU ESTEPONA - MAL	-	X
LV-RSU HOYOMANZANARES - MAD	-	X
LV-RSU LAUDO - COR 7P66	-	X
LV-RSU MECO - MAD	-	X
LV-RSU NIGRAN - PONTEVEDRA	-	X
LV-RSU OCAÑA - TOL	-	X
LV-RSU PREMIÁ - BCN	-	X
LV-RSU QUIJORNA - MAD	-	X
LV-RSU S.FELIUGUIXOLS - GIR	-	X
LV-RSU S.AGUSTÍN - MAD	-	X
LV-RSU SALLENT - BCN	-	X
LV-RSU SANTURTZI - BIZ	-	X
LV-RSU TOMARES - SEVILLA	-	X
LV-RSU TRES CANTOS - MAD	-	X
LV-RSU V. AROUSA - PONT	-	X
LV-RSU VALLESORIENTAL - BCN	-	X
LV-RSU VILL. CAÑADA - MAD	-	X
LV-RSU SALOBREÑA-GRANADA	-	X
LV-RSU TEGUISE (LANZ) - CAN	-	X
LV-RSU PUEBLOS - GUAD	-	X
LV-RSU CUADRILLA AYALA	-	X

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
LV-RSU-TRIU IRUN - GUIPUZCOA	X	-
MEDIO AMBIENTE BARCELONA - BCN	-	X
PACTO ARTICULADO GR BARCELONA	-	X
PACTO LV- VIVEIRO	-	X
PERS.LABOR.AYTO -JDN ALMERÍA- ALM	-	X
PLANTA TRIAJE URB. ALMERÍA	-	X
PLANTA TRIAJE URB. SORIA	-	X
PUERTO - LV-RSU ALMERÍA	-	X
PUERTO VIGO - LV-RSU VIGO	X	-
PUNTO LIMPIO CASTELLBISBAL -BCN	-	X
PUNTO LIMPIO S. VICENÇ DELS HORTS	-	X
QUÍMICA NACIONAL PRORRATEADA	X	-
PERS. LABORAL BREDA GERONA	-	X
REC.RESID.MP CERCEDA - COR	X	-
NACIONAL LV-RSU CÓRDOBA	-	X
RSU ARTEIXO - COR	-	X
RSU AS MARIÑAS - COR	-	X
RSU CABRILSCABRERA - BCN	-	X
RSU CORREDHENARES - MAD	-	X
RSU CULLEREDO - COR 8NB2	-	X
RSU FUENTE SAZ - MAD	-	X
RSU JARAMA - MAD	-	X
RSU LA GARRIGA - BCN	-	X
RSU LA RINCONADA - SEV	-	X
RSU MEDINA C - VALL	-	X
RSU OLEIROS - COR 8NB2	-	X
RSU OLMEDO - VALL	-	X
RSU PENEDÈSIGARRAF - BCN	-	X
RSU SAN VICENTE - ALI	-	X
RSU RIBERA D'EBRE-TARRAG	-	X
RSU COLINDRES - CANT	-	X
RSU OGIJARES	-	X

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
SECTOR II - RSU ALMERÍA	-	X
RECUPERADORES- SERVICIOS IND. CÓRDOBA	X	-
SERVICIOS IND. GUADALAJARA	-	X
SERVICIOS IND. HUELVA	-	X
SERVICIOS IND. LA CORUÑA	-	X
SERVICIOS IND. SEVILLA	-	X
SERVICIOS IND. FUENLABRADA - MAD	-	X
SERVICIOS IND. LA SELVA - GIR	-	X
SERVICIOS IND. MIRANDA - BUR	-	X
SERVICIOS URBANOS MURCIA	X	-
SERVICIOS URBANOS CERDANYOLA - BCN	-	X
SERVICIOS URBANOS FORMENTERA - BAL	-	X
SERVICIOS URBANOS JAVEA - ALI	-	X
SERVICIOS URBANOS OROTAVA - TEN	-	X
SITGESII - LV-RSU-LP SITGES - BCN	-	X
TALLERES DISC. CATALUNYA	X	-
TRACCIÓN MECÁNICA BARCELONA	X	-
TRANSPORTES BIZKAIA	X	-
JARDINERÍA - ADO MAD MADRID	-	X
ACUERDO LOJA RUT GRANADA	-	X
PLANTA COMPOSTAJE MADRID	-	X
L.P.V MADRID CAPITAL MADRID	X	-
PERSONAL LABORAL STA COLOMA GRAMANET	-	X
PERSONAL LABORAL ESTATAL	-	X
CC.OCIO-ANIMACIÓN SC ESTATAL	X	-
LV Y RSU - CABRA CÓRDOBA	-	X
RECOGIDA RSU ARTEIXO - COR 8NB2	-	X
RECOGIDA RSU PANTANO STA TERESA	-	X
RECOGIDA RSU AYTO VITIGUDINO	-	X
AY.DOML.PROVCIUDREAL VALDEPEÑAS - CR	X	-
DISCAPACIDAD GUADALAJARA	X	-
GESTI.RESIDUOS AERP. MADRID	-	X

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
L. VIARIA URBASER ALMERÍA	-	X
RSU URBASER CUENCA	-	X
SIDERO STA CRUZ DE TENERIFE	X	-
SIDERO BIZKAIA	X	-
URBASER L VIARIA JAR ARRECIFE - LANZAROTE	-	X
112 ZGZA(SERVS.SECU) CONV. PRIVADO EMPR.	-	X
UTE TRANSF. SEVILLA SEVILLA	-	X
SAD VILLAGARCIA GALICIA	X	-
SECTOR AGUAS MURCIA	-	X
FCC RECOG.SELEC.ALBA ALBACETE	-	X
LIMP.HOSP.ARAGON ARAGON	X	-
RSU-LV-JM-INTERIORES BAIX PENEDÈS - TARR	-	X
HOSPITAL COMARCAL MELILLA	-	X
CONSORCIO RESIDUOS NAVARRA	-	X
INDUSTRIAS CÁRNICAS NACIONAL	X	-
ESTATUTO JUNTAS MUNICIPALES MADRID	X	-
ESTATUTO LIMPIEZA AMURRIO	X	-
ESTATUTO AT.AL CLIENTE CRM MADRID	X	-
ESTATUTO MADRID	X	-
ESTATUTO BURGOS	X	-
ESTATUTO PDM SAN JAVIER	X	-
ESTATUTO F.C.COMERCIAL MADRID	X	-
ESTATUTO LV AUTOL - RIO	X	-
ESTATUTO LV ZIZUR MENOR	X	-
ESTATUTO LV ORKOIEN - NAV	X	-
ESTATUTO LV-RSU GETXO FM - BIZ	X	-
ESTATUTO PUNTO LIMPIO COLLADOMEDIANO - MAD	X	-
PARQUES INFANTILES VIGO	-	X
ACT. FORESTALES ESTATAL	X	-
EVENTOS CULTURALES GALICIA	X	-
LWL MERCEDES ALAVA	-	X
MICHELIN MANT VITOR.	-	X

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
RSU P.SEMES MONTILLA	-	X
FINCAS URBANAS TORTOSA	X	-
MTO. CONSORCIO AGUAS BILBAO	-	X
IND.MADERA BCN	-	X
LV - RSU CORIA DEL RIO	-	X
LIMPIEZA ASTURIAS	X	-
LIMPIEZA LEON	X	-
LIMPIEZA CEUTA	X	-
LIMPIEZA MELILLA	X	-
LIMPIEZA PALENCIA	X	-
LIMPIEZA ALMERIA	X	-
LIMPIEZA AVILA	X	-
LIMPIEZA CORDOBA	X	-
LIMPIEZA JAEN	X	-
LIMPIEZA ORENSE	X	-
LIMPIEZA SEGOVIA	X	-
LIMPIEZA SORIA	X	-
LIMPIEZA TERUEL	X	-
LIMPIEZA ZAMORA	X	-
INDUSTRIAS LACTEAS CÓRDOBA	X	-
JARDINERÍA SESTAO - BIZ	-	X
JARDINERÍA TUDELA - NAV	-	X
JARDINERÍA ETXEBARRI	-	X
XUNTA GAL-JARDINERÍA LA CORUÑA	-	X
PIEDRANEGRA ALICANTE	-	X
CONTENEDORES REUS- TARR	X	-
CONTENEDORES REUS- TARR	X	-
GRAL. SECTOR NACIONAL LV	X	-
TRACCIÓN MECÁNICA BARCELONA	X	-
GRAL. SECTOR NACIONAL LV	-	X
SERVICIOS IND. ALMANZORA - ALM	-	X
CONSTRUCCIÓN MADRID	X	-

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
GRAL. SECTOR NACIONAL LV	X	-
RSU ALBACETE	-	X
CONSTRUCCIÓN MÁLAGA	X	-
CONSTRUCCIÓN SEVILLA	X	-
LIMPIEZA MADRID	X	-
CONTROL TRÁFICO AÉRE NACIONAL	X	-
CONSTRUCCIÓN MADRID	X	-
CONSTRUCCIÓN ZARAGOZA	X	-
METAL MADRID	X	-
COMERCIO DEL METAL BIZKAIA	X	-
METAL ALBACETE	X	-
INST. DEPORTIVAS BIZKAIA	X	-
METAL EXTRAESTAT. BIZKAIA	X	-
LIMPIEZA LA CORUÑA	X	-
METAL STA CRUZ DE TENERIFE	X	-
CONSTRUCCIÓN MADRID	X	-
METAL LAS PALMAS	X	-
METAL LA CORUÑA	X	-
CONTACT CENTER NACIONAL	X	-
CONSTRUCCIÓN MADRID	X	-
LIMPIEZA CANTABRIA	X	-
LIMPIEZA BIZKAIA	X	-
METAL CANTABRIA	X	-
GRAL. SECTOR NACIONAL LV	X	-
CONSTRUCCIÓN MADRID	X	-
METAL MADRID	X	-
GENERAL - LV-RSU BIZKAIA	-	X
GALDAKAO LIMP.VIARIA GALDAKAO-BIZKAIA	-	X
GETXO LV-RSU GETXO - BIZ	-	X
CONSTRUCCIÓN MADRID	X	-
METAL BADAJOZ	X	-
LIMPIEZA CÁDIZ	X	-

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
LIMPIEZA H P.REAL CÁDIZ	-	X
LIMPIEZA H PUERT.MAR CÁDIZ	-	X
LIMPIEZA CÁDIZ	X	-
LIMPIEZA CÁDIZ	X	-
LIMPIEZA H.ALGECIRAS CÁDIZ	-	X
LIMPIEZA H.SAS JEREZ CÁDIZ	-	X
GR - IND. TRAT. ALICANTE	-	X
GR - IND. TRAT. ALICANTE	-	X
CONSTRUCCION HUELVA	X	-
CONSTRUCCIÓN BALEARES	X	-
DEPURACION DE AGUAS NACIONAL	X	-
METAL MADRID	X	-
METAL MURCIA	X	-
METAL VALENCIA	X	-
METAL BALEARES	X	-
METAL CÁDIZ	X	-
METAL CASTELLÓN	X	-
METAL CIUDAD REAL	X	-
METAL GUADALAJARA	X	-
METAL LA CORUÑA	X	-
METAL LAS PALMAS	X	-
METAL PONTEVEDRA	X	-
METAL STA CRUZ DE TENERIFE	X	-
METAL SEVILLA	X	-
METAL TARRAGONA	X	-
METAL VALLADOLID	X	-
METAL BIZKAIA	X	-
METAL ZARAGOZA	X	-
METAL MURCIA	X	-
METAL CASTELLÓN	X	-
METAL TARRAGONA	X	-
METAL GRANADA	X	-

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
GRAL. SECTOR NACIONAL LV	X	-
LIMPIEZA BURGOS	X	-
METAL BURGOS	X	-
GRAL. SECTOR CATALUNYA	-	X
RECUPERADORES NACIONAL	X	-
LV-RSU CANET - BCN	-	X
RSU CABRILSCABRERA - BCN	-	X
PACTO SUBROG. SIMMAR BARCELONA	-	X
CICLO INTEGRAL AGUA BARCELONA	-	X
SUBROGADOS CLD CATALUNYA	-	X
PACTO RESMAR BARCELONA	-	X
RECOGIDA DE RESIDUOS RECOLTE	-	X
LIMPIEZA MÁLAGA	X	-
LIMPIEZA H. C. HAYA MÁLAGA	-	X
LIMPIEZA MÁLAGA	X	-
TRANSPORTE T. SANIT. MADRID	-	X
LOGÍSTICA UTE ARAIA LOGISTIC	-	X
RECUPERADORES NACIONAL	X	-
SERVICLEOP MURCIA	-	X
EST.REGUL.Y DEP.VEH NACIONAL	X	-
RECUPERADORES NACIONAL	X	-
LIMP VIALES MERCAMAD MADRID	-	X
TTE. AMBUL. LA RIOJA LA RIOJA	X	-
LIMPIEZA CASTELLÓN	X	-
METAL LEÓN	X	-
OFICINAS Y DESPACHOS MADRID	X	-
LIMPIEZA CIUDAD REAL	X	-
LV-RSU-TRIU IRUN - GUIPUZCOA	X	-
METAL GUIPÚZCOA	X	-
MAVIVA PONTEVEDRA	-	X
MAVIVA MSG	-	X
MAVIVA VALLADOLID	-	X

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
ALSERVI PONTEVEDRA	-	X
GRAL. SECTOR NACIONAL LV	X	-
UTE PORTMANY EMPRESA	-	X
CONSTRUCCIÓN VALENCIA	X	-
CONSTRUCCIÓN GUIPÚZCOA	X	-
METAL LA CORUÑA	X	-
METAL ALICANTE	X	-
METAL CASTELLÓN	X	-
MOVEMENT BCN	X	-
CLEAR CHANNEL	-	X
LIMPIEZA VIARIA BALEARES	X	-
CONTACT CENTER NACIONAL	X	-
METAL MADRID	X	-
SERV. AT. PERS. DEPD NACIONAL	X	-
AS ENCROBAS SOGAMA	X	-
CONSTRUCCIÓN MADRID	X	-
CONSTRUCCIÓN GUIPÚZCOA	X	-
CONST. - UROLA DEBA	X	-
LV-RSU ZAMORA	X	-
SERVICIOS VALLS - TARR	-	X
GRAL. SECTOR NACIONAL LV	X	-
TRATAMIENTO ALMONTE - HUE	-	X
TRATAMIENTO ANDEVALO - HUE	-	X
TRATAMIENTO LINARES - HUE	-	X
TRATAMIENTO REDONDELA - HUE	-	X
TRATAMIENTO VILLARRASA - HUE	-	X
TRATAMIENTO CAMPILLO - HUE	-	X
LV-RSU PUEBLOS - GUAD	-	X
GRAL. SECTOR NACIONAL LV	X	-
GESMAT TOLEDO	-	X
LV-RSU PUEBLOS - GUAD	-	X
RECUPERADORES NACIONAL	X	-

Convenio Colectivo	Sector	Empresa
ESTATUTO DAIMIEL CR	X	-
PACT. RECUP. ALBAIDA ALBAIDA- ALM	-	X
GRAL. SECTOR NACIONAL LV	X	-
ECOPARC CAN MATA BARCELONA - BCN	-	X
JARDINERÍA MADRID	-	X
LV-RSU BLANES - GIR	-	X
TOSSA - GIR	-	X
NORA - LV-RSU LA VEGA - SEV	-	X
LIMPIEZA VIARIA PORTUGALETE - BIZ	-	X
SERVICIOS URBANOS VIC - BCN	-	X
GRAL. SECTOR CATALUNYA	-	X
LV-RSU GESECO - PONT	-	X
LV-RSU ARAFO - SC TENERIFE	-	X
ECOPARQUE STO NEGRO - PALMAS	-	X
COMPL.MED.JUAN GRAND JUAN GRANDE-LAS PALM	-	X
GRAL. SECTOR NACIONAL LV	X	-
RSU-INC CONSERMANCHA - CR	-	X

				Nº 16	Nº 48
Cod Socidad	Sociedad	Código Convenio	Literal	Sector	Empresa
3150	CESPA G.T.R. S.A.	6OL6	CONTENEDORES REUS- TARR	X	-
3150	CESPA G.T.R. S.A.	6W72	GRAL. SECTOR NACIONAL LV	X	-
3150	CESPA G.T.R. S.A.	8V49	TRACCIÓN MECÁNICA BARCELONA	X	-
RAY	FERRONATS AIR TRAF.SERVIC	0P12	LIMPIEZA MADRID	X	-
RAY	FERRONATS AIR TRAF.SERVIC	5F72	CONTROL TRÁFICO AÉRE NACIONAL	X	-
SR	AUTOVIA ARAGON	0C88	CONSTRUCCIÓN ZARAGOZA	X	-
SR	AUTOVIA ARAGON	1R12	METAL MADRID	X	-
TGV	RESIDUS DEL MARESME SL	6W07	GRAL. SECTOR CATALUNYA	-	X
TGV	RESIDUS DEL MARESME SL	7J72	RECUPERADORES NACIONAL	X	-
TGV	RESIDUS DEL MARESME SL	7PD1	LV-RSU CANET - BCN	-	X
TGV	RESIDUS DEL MARESME SL	8NC8	RSU CABRILSCABRERA - BCN	-	X
TGV	RESIDUS DEL MARESME SL	A649	PACTO SUBROG. SIMMAR BARCELONA	-	X
TGV	RESIDUS DEL MARESME SL	A849	CICLO INTEGRAL AGUA BARCELONA	-	X
TGV	RESIDUS DEL MARESME SL	A907	SUBROGADOS CLD CATALUNYA	-	X
TGV	RESIDUS DEL MARESME SL	B249	PACTO RESMAR BARCELONA	-	X
TGV	RESIDUS DEL MARESME SL	F1W1	RECOGIDA DE RESIDUOS RECOLTE	-	X
TH4	BIOTRAN GEST. RESIDUOS SL	7J72	RECUPERADORES NACIONAL	X	-
TIG	MAVIVA SA	D676	MAVIVA PONTEVEDRA	-	X
TII	MAVIVA VALLADOLID	D685	MAVIVA VALLADOLID	-	X
TIJ	ALSERVI, S.L.	D776	ALSERVI PONTEVEDRA	-	X
UAV	GESMAT S.A.	6W72	GRAL. SECTOR NACIONAL LV	X	-
UAV	GESMAT S.A.	6X84	GESMAT TOLEDO	-	X
UDD	ECOPARC DE CAN MATA, S.L.	6W72	GRAL. SECTOR NACIONAL LV	X	-
UDD	ECOPARC DE CAN MATA, S.L.	9IB9	ECOPARC CAN MATA BARCELONA - BCN	-	X

DOCUMENTO ANEXO NÚMERO 2

(INFORME DE LOS DIAGNÓSTICOS DE SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO)

EMPRESA	CIF DE LA EMPRESA	CNAE DE LA ACTIVIDAD	Literal CNAE
FERROSER INFRAESTRUCTURAS	A28423853	4399	OTRAS ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA N.C.O.P..
	A28423853	4211	CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS Y AUTOPISTAS.
	A28423853	2599	FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS METÁLICOS N.C.O.P..
	A28423853	4334	PINTURA Y ACRISTALAMIENTO.
	A28423853	8110	SERVICIOS INTEGRALES A EDIFICIOS E INSTALACIONES.
FERROVIAL SERVICIOS S.A.	A80241789	8121	LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS.
	A80241789	8110	SERVICIOS INTEGRALES A EDIFICIOS E INSTALACIONES.
	A80241789	8220	ACTIVIDADES DE LOS CENTROS DE LLAMADAS.
	A80241789	5610	RESTAURANTES Y PUESTOS DE COMIDAS.
	A80241789	9311	GESTIÓN DE INSTALACIONES DEPORTIVAS.
	A80241789	8299	OTRAS ACTIVIDADES DE APOYO A LAS EMPRESAS N.C.O.P..
	A80241789	4321	INSTALACIONES ELÉCTRICAS.
	A80241789	8130	ACTIVIDADES DE JARDINERÍA.
	A80241789	5210	DEPÓSITO Y ALMACENAMIENTO.
	A80241789	2211	"FABRICACIÓN DE NEUMÁTICOS Y CÁMARAS DE CAUCHO
	A80241789	9609	OTRAS SERVICIOS PERSONALES N.C.O.P..
	A80241789	3312	REPARACIÓN DE MAQUINARIA.
	A80241789	8812	ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO PARA PERSO
	A80241789	8720	ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES PARA PERSONAS C
	A80241789	9319	OTRAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS.
	A80241789	8122	OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS.
	A80241789	4122	CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS NO RESIDENCIALES.
	A80241789	9329	OTRAS ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO.
	A80241789	5629	OTROS SERVICIOS DE COMIDAS.
	A80241789	4399	OTRAS ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA N.C.O.P..
	A80241789	9313	ACTIVIDADES DE LOS GIMNASIOS.
	A80241789	0210	SILVICULTURA Y OTRAS ACTIVIDADES FORESTALES.
	A80241789	2932	FABRICACIÓN DE OTROS COMPONENTES, PIEZAS Y ACCESORIOS PARA V
	A80241789	9524	REPARACIÓN DE MUEBLES Y ARTÍCULOS DE MENAJE.
	A80241789	8129	OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA.
	A80241789	4942	SERVICIOS DE MUDANZA.
	A80241789	3811	RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.
	A80241789	2599	FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS METÁLICOS N.C.O.P..
	A80241789	8510	EDUCACIÓN PREPRIMARIA.
	A80241789	9312	ACTIVIDADES DE LOS CLUBES DEPORTIVOS.
	A80241789	9603	POMPAS FÚNEBRES Y ACTIVIDADES RELACIONADAS.
CESPA S.A.	A82741067	8129	OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA.
	A82741067	3811	RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.
	A82741067	8130	ACTIVIDADES DE JARDINERÍA.
	A82741067	8122	OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS.
	A82741067	3821	TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.
	A82741067	8121	LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS.
	A82741067	7022	OTRAS ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL.
	A82741067	8110	SERVICIOS INTEGRALES A EDIFICIOS E INSTALACIONES.
	A82741067	3812	RECOGIDA DE RESIDUOS PELIGROSOS.
	A82741067	3900	ACTIVIDADES DE DESCONTAMINACIÓN Y OTROS SERVICIOS DE GESTIÓN
CESPA G.R. S.A.	A59202861	3811	RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.
	A59202861	4677	COMERCIO AL POR MAYOR DE CHATARRA Y PRODUCTOS DE DESECHO.
	A59202861	3821	TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.
	A59202861	8122	OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS.
	A59202861		
	A59202861	3832	VALORIZACIÓN DE MATERIALES YA CLASIFICADOS.
	A59202861	2015	FABRICACIÓN DE FERTILIZANTES Y COMPUESTOS NITROGENADOS.
	A59202861	7022	OTRAS ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL.
	A59202861	3812	RECOGIDA DE RESIDUOS PELIGROSOS.
	A59202861	4941	TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA.
	A59202861	8129	OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA.
	A59202861	8121	LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS.
	A59202861	4399	OTRAS ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA N.C.O.P..
	A59202861	8130	ACTIVIDADES DE JARDINERÍA.
	A59202861	3822	TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS.
CESPA G.T.R. S.A.	A28358323	4941	TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA.
	A28358323	8122	OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS.
	A28358323	3821	TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.
INAGRA S.A.	A18051425	3811	RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.
Ferroser Serv. Aux. S.A.	A28672038	8121	LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS.
	A28672038	6399	OTROS SERVICIOS DE INFORMACIÓN N.C.O.P..
	A28672038	8130	ACTIVIDADES DE JARDINERÍA.
	A28672038	5210	DEPÓSITO Y ALMACENAMIENTO.
	A28672038	4321	INSTALACIONES ELÉCTRICAS.
	A28672038	8299	OTRAS ACTIVIDADES DE APOYO A LAS EMPRESAS N.C.O.P..
SIEMSA INDUSTRIA S.A.	A28544807	4321	INSTALACIONES ELÉCTRICAS.
MAVIVA SA	A36783504	5210	DEPÓSITO Y ALMACENAMIENTO.
ALSERVI, S.L.	B36681930	5210	DEPÓSITO Y ALMACENAMIENTO.
GESMAT S.A.	A45407111	3811	RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.
CESPA SERV.URBANOS MURCIA	A73698557	3811	RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.

DOCUMENTO ANEXO NÚMERO 3.

INFORME DE LOS DIAGNÓSTICOS DE SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO

Conforme se indica en el punto 7º del presente Plan de Igualdad, como paso previo, y para el cumplimiento de los objetivos marcados, se han realizado, en el seno de la comisión negociadora, los diagnósticos correspondientes a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Plan, conforme a lo indicado en el R.D. 901/2020. En dichos diagnósticos se han recogido, entre otros, los siguientes aspectos:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Estos diagnósticos han permitido conocer la situación real de las empresas y sus plantillas, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las medidas que se integran en el presente Plan de Igualdad. Fruto del diagnóstico realizado, se han detectado áreas de mejora en los diferentes ejes que se contemplan en el plan.

A continuación se recoge, en cumplimiento de los artículos 7 y 8 del Real Decreto 901/2020, el informe del diagnóstico (resumen del análisis y de sus principales conclusiones y propuestas), de cada una de las empresas que integran el ámbito del presente Plan de Igualdad:

ÁREA DE MEDIOAMBIENTE- CESPA-PREZERO	ÁREA DE INFRAESTRUCTURAS
CESPA S.A. CIF A82741067 CESPA GESTION DE RESIDUOS, S.A. (CESPA G.R. S.A.) CIF A59202861 CESPA SERV. URBANOS MURCIA, SA CIF A73698557 INGENIERIA AMBIENTAL GRANADINA, S.A. (INAGRA S.A.) A18051425 GESTION MEDIOAMBIENTAL DE TOLEDO, S.A. (GESMAT S.A.) CIF A45497111 CESPA GESTION Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS, S.A. (CESPA G.T.R. S.A.) CIF A28358323 RESIDUS DEL MARESME SL CIF B66779489 BIOTRAN GEST. RESIDUOS SL CIF B47411905 ECOPARC DE CAN MATA, S.L. CIF B65089237	FERROVIAL SERVICIOS S.A. A80241789 FERROSER SERV. AUXILIARES, S.A. A28672038 FERROSER INFRAESTRUCTURAS CIF A28423853 MAVIVA SA CIF A36783504 ALSERVI, S.L. CIF B36681930 FERRONATS AIR TRAF.SERVICES, S.A. CIF A86164894 AUTOVIA ARAGON SOCIEDAD CONCESIONARIA, S.A. CIF A85251668

****

INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO FERROVIAL SERVICIOS, S.A.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis, entre otras, acerca de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Información en materia de SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	124	61%	80	39%	204

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

Sociedad / Nivel	Mujer	Hombre	Total
FERROVIAL SERVICIOS S.A.	**14**	**32**	**46**
N+1			
N+2		4	4
N+3		1	1
N+4	12	27	39
N+5	2		2

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
FERROVIAL SERVICIOS S.A.	**3.801**	**1.883**	**5.684**
LIMPIADOR/A	2.530	330	2.860
GESTOR TELEFONICO	399	219	618
OFICIAL 1 MANTENIMIENTO	6	269	275
AZAFATA/O	170	59	229
OTROS/AS	696	1.006	1.702

Información sobre las bajas empleados/as para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
FERROVIAL SERVICIOS S.A.	**2.234**	**3.468**	**5.702**
Agotamiento plazo máximo I.T.	24	49	73
Baja voluntaria	346	429	775
Excedencia	68	101	169
Fin contrato	1.367	2.288	3.655
I.P.	24	55	79
Jubilación	63	167	230
Otras causas inherentes al trabajador	90	35	125
Otras causas no inherentes al trabajador	88	29	117
Subrogación	164	315	479

Información en materia de formación.

- **Ferrovial Servicios S.A.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	6.483	67.678	99%	99%
Hombres	8.477	107.289	99%	99%

En la formación transversal el porcentaje de mujeres formadas es superior. La asistencia a formación de mujeres está 15 puntos por debajo de la media de mujeres en la plantilla. Además, por tipo de formación las mujeres están por debajo en formación de desarrollo de carrera 17% y técnicas 32%.

Se ha detectado una menor participación de las mujeres en formaciones presenciales, en concreto el 55% de las mujeres frente al 63% de los hombres, siendo mayor la participación de las mujeres en formaciones online.

Información en materia de infrarrepresentación.

Información con desglose por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
Total general	20.775	15.981	36.756	57%	43%	100%

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
FERROVIAL SERVICIOS S.A.	8.577	11.912	20.489	42%	58%	100%
0210 - SILVICULTURA Y OTRAS ACTIVIDADES FORESTALES.	12	1	13	92%	8%	100%
2211 - "FABRICACIÓN DE NEUMÁTICOS Y CÁMARAS DE CAUCHO	173	18	191	91%	9%	100%
2599 - FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS METÁLICOS N.C.O.P..	2		2	100%	0%	100%
2932 - FABRICACIÓN DE OTROS COMPONENTES, PIEZAS Y ACCESORIOS PARA V	14	1	15	93%	7%	100%
3312 - REPARACIÓN DE MAQUINARIA.	111	1	112	99%	1%	100%
3811 - RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	5		5	100%	0%	100%
4122 - CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS NO RESIDENCIALES.	62	6	68	91%	9%	100%
4321 - INSTALACIONES ELÉCTRICAS.	257	180	437	59%	41%	100%
4399 - OTRAS ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA N.C.O.P..	29	1	30	97%	3%	100%
4942 - SERVICIOS DE MUDANZA.	2	4	6	33%	67%	100%
5210 - DEPÓSITO Y ALMACENAMIENTO.	191	27	218	88%	12%	100%
5610 - RESTAURANTES Y PUESTOS DE COMIDAS.	814	858	1.672	49%	51%	100%
5629 - OTROS SERVICIOS DE COMIDAS.		21	21	0%	100%	100%
7490 - OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS N.C.	10	11	21	48%	52%	100%
8110 - SERVICIOS INTEGRALES A EDIFICIOS E INSTALACIONES.	3.529	974	4.503	78%	22%	100%
8121 - LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS.	1.524	7.251	8.775	17%	83%	100%
8122 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS.	4	50	54	7%	93%	100%
8129 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA.	52	37	89	58%	42%	100%
8130 - ACTIVIDADES DE JARDINERÍA.	215	15	230	93%	7%	100%
8220 - ACTIVIDADES DE LOS CENTROS DE LLAMADAS.	754	1.169	1.923	39%	61%	100%
8299 - OTRAS ACTIVIDADES DE APOYO A LAS EMPRESAS N.C.O.P..	130	552	682	19%	81%	100%
8720 - ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES PARA PERSONAS C	16	72	88	18%	82%	100%
8811 - ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO PARA PERSO	4	2	6	67%	33%	100%
8812 - ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO PARA PERSO	1	110	111	1%	99%	100%
9311 - GESTIÓN DE INSTALACIONES DEPORTIVAS.	459	425	884	52%	48%	100%
9312 - ACTIVIDADES DE LOS CLUBES DEPORTIVOS.	2		2	100%	0%	100%
9313 - ACTIVIDADES DE LOS GIMNASIOS.	17	15	32	53%	47%	100%
9319 - OTRAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS.	59	38	97	61%	39%	100%
9329 - OTRAS ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO.	14	45	59	24%	76%	100%
9524 - REPARACIÓN DE MUEBLES Y ARTÍCULOS DE MENAJE.	8		8	100%	0%	100%
9603 - POMPAS FÚNEBRES Y ACTIVIDADES RELACIONADAS.	1		1	100%	0%	100%
9609 - OTROS SERVICIOS PERSONALES N.C.O.P..	106	28	134	79%	21%	100%

- En esta mercantil se concentra prácticamente el 56% de la plantilla de Servicios en España, con un total de 20.489 Empleados/as.

- La proporcionalidad entre ambos Géneros en el total de empleados dados de alta en esta Mercantil es del 42% Hombres / 58% Mujeres, por lo que no se aprecia una 'Subrepresentación' significativa entre ambos Géneros.

- Las actividades más representativas en esta Mercantil (5610-Restauración SAB, 8110-Serv. Integrales Edificios e Instalaciones, 8121-Limpieza General de Edificios, 8220-Actividades Centros de llamadas-Call Center, 8299-Otras actividades de apoyo y 9311-Gestión Instalaciones Deportivas); aglutinan un total de 18.439 Empleados/as (90% del total de la plantilla de esta Mercantil, siendo el Género Femenino el más representado (11.229 Mujeres / 61%), en comparación con el Género Masculino (7.210 Hombres / 39%).

- Se puede concluir que en el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil, es mayoritariamente Femenino el Género predominante.

****

II
CONCLUSIONES DEL DIÁGNÓSTICO.

1-. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha podido constatar la existencia de un Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- Equipo capacitado para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- Difusión de vacantes descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- Sensibilización en igualdad para managers que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@ reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- Herramientas incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales indicadores de seguimiento, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas. En las actividades que se realizan en el área de infraestructuras y medioambiente hay una fuerte presencia masculina. Las candidaturas que se reciben mayoritariamente son de hombres ya que el perfil de Ingeniería tradicionalmente ha sido una carrera universitaria cursada por hombres y escogida en menor medida por mujeres. Por ello, para cubrir los procesos de selección donde se requiere experiencia, se suele entrevistar a más hombres que mujeres en procesos de selección de negocio, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

Por otro lado, y según se ha señalado con anterioridad, atendiendo a las actividades principales desarrolladas por las compañías que conforman el Grupo de la División de Ferrovial Servicios, los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre la plantilla y empresas, contienen diferentes cláusulas de estabilidad en el empleo que prevén la consiguiente subrogación de los trabajadores adscritos a los distintos servicios por las nuevas empresas adjudicatarias de los mismos.

Siendo por ello que el acceso al empleo viene determinado por la aplicación de las cláusulas subrogatorias de origen convencional y ello dificulta el cambio de tendencias en los porcentajes de contratación.

2. FORMACIÓN.

En el diseño de la oferta formativa anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las diferencias en los indicadores clave de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la formación en horario laboral para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.
Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

Ferrovial Servicios incorpora las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la modalidad videoconferencia en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación *on line* tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la formación on line con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las

necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de nuestros empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios.

3-. PROMOCION.

Los procesos de evaluación definidos para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura) están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de todos los empleados, con independencia de su género.

Igualmente, los procesos de desarrollo profesional son accesibles a todos los empleados en función de su posición y necesidades, sin establecer diferencias en el acceso a estos recursos por razón de género.

Por último, los principales indicadores de las iniciativas de retención concluyen que no existe la percepción por parte de los empleados de ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, respecto del personal operativo, los sistemas de promoción vienen regulados en los propios convenios colectivos. En consecuencia, la empresa para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

4-. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Personal Gestión Centralizada (Estructura-oficinas centrales):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
    - Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.
    - Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N°FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif.FTE's 2015 vs 2019
FTE's Hombres	699,81	793,18	**93,37**
FTE's Mujeres	479,49	580,65	**101,16**

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

Respecto al personal operativo en los convenios aplicables se establecen numerosas medidas en relación a esta materia que mejoran lo establecido en la legislación vigente (jornada, permisos, etc).

5-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Según se ha indicado anteriormente, la gran mayoría del personal es personal subrogable. En consecuencia, el acceso al empleo, principalmente, se produce por las cláusulas de estabilidad en el empleo previstas en los distintos convenios colectivos.

Por tanto, la contratación está condicionada a la existencia de la necesidad de cobertura de bajas definitivas o necesidades puntuales y eventuales que se puedan producir en los distintos servicios.

Siendo que la contratación del personal está condicionada a la concurrencia de las causas anteriormente descritas, el hecho de que se produzcan pocas vacantes dificulta lograr equilibrar las posibles situaciones de infrarrepresentación que se puedan dar en las distintas mercantiles.

6-. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El RD 902/2020 de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020,de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla lo establecido en los Artículos 22.3 y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que lo sistemas de clasificación profesional aplicables en las empresas se realicen conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

El objeto de dicha normativa es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, bajo el cumplimiento, todo ello, del Principio de Transparencia retributiva, a través de los instrumentos regulados en el citado RD 902/2020.

Dentro de tales instrumentos la Auditoría retributiva tiene un papel fundamental, pues por medio de la misma resulta posible realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Así, la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que los sistemas de retribución existentes en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Por consiguiente, la presente Auditoría Retributiva cumple, en cumplimiento de la normativa vigente con los siguientes propósitos necesarios y complementarios:

-Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y,

-Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

***

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

***

Para la realización del presente proceso auditor se ha partido del principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a este artículo, "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes", siendo relevantes, entre otros factores y condiciones, "(…) la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, (…)".

El Real Decreto 902/2020 también apunta que "una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".

En base a lo anterior, el procedimiento seguido para la evaluación de los puestos de trabajo del personal o colectivo de gestión centralizada (personal de estructura) se basa en un sistema de puntos por factor.

Este sistema de evaluación/valoración es el recomendado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dada su naturaleza objetiva y fiable, al basarse en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea, funcionalidad, cometidos, competencias, expertise, etc. a desempeñar en cada puesto de trabajo, de manera que en base a factores, subfactores y grados de intensidad de dichos factores y subfactores, se obtiene una puntuación concreta, que permite calibrar/constatar de manera justa, ecuánime, veraz, eficaz y objetiva la determinación de los trabajos de igual valor.

En línea con las recomendaciones de la OIT, el RD 902/2020, también reconoce la efectividad de dicho sistema.

El procedimiento seguido en la evaluación de los puestos de trabajo del personal operativo se basa en el análisis de los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa.

El propio Art. 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

***

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoria retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en el que se indican y determinan los objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y los responsables de dicha implantación y seguimiento:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma (en cada año de vigencia del Plan), se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución de la empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en

cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado y/o finalizado el segundo año de vigencia del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva realizada, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o subsectores y/o categorías, se hace necesario que en aquellas actividades, sectores, subsectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en la auditoria retributiva, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditoria retributiva y, analizados los resultados arrojados en la misma, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

El responsable de la implantación de las acciones que puedan tener lugar será el Dpto. de RRHH.

La vigencia de la auditoría será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

7-. SENSIBILIZACIÓN.

- Se ha avanzado en el uso de un lenguaje inclusivo en la compañía.
- También se ha impulsado la formación y sensibilización hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:
    - Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos
    - Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.

- Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

El grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios no cuenta con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

III
MEDIDAS PROPUESTAS.

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

1-. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.

Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

2-. FORMACIÓN.

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

3-. PROMOCIÓN.

1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

4-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

5-. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6-. SALUD LABORAL.

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

7-. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO, FERROSER SERVICIOS AUXILIARES, S.A.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis, entre otras, acerca de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Información en materia de SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada:

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	0	-	0	-	0

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el Colectivo de Gestión Centralizada:

Sociedad / Nivel	Mujer	Hombre	Total
Ferroser Serv. Aux. S.A.	**1**		**1**
N+1			
N+2			
N+3			
N+4	1		1
N+5			

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
Ferroser Serv. Aux. S.A.	**673**	**388**	**1061**
GESTOR TELEFONICO	495	300	795
LIMPIADOR/A	147	48	195
OTROS/AS	31	40	71

Información sobre las bajas empleados/as para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
FerroserServ.Aux.S A.	**208**	**778**	**986**
Agotamiento plazo máximo I.T.	1	7	8
Baja voluntaria	95	223	318
Excedencia	4	8	12
Fin contrato	79	250	329
I.P.	1	9	10
Jubilación	5	31	36
Otras causas inherentes al trabajador	10	8	18
Otras causas no inherentes al trabajador		2	2
Subrogación	13	240	253

Información en materia de formación.

- **Ferroser Servicios Auxiliares S.A.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	515	3.295	100%	100%
Hombres	262	2.407	100%	100%

Del análisis de la información en materia de formación se desprende que la asistencia de las mujeres está 13 puntos por debajo de la media de mujeres en la plantilla, 79%. Además, por tipo de formación, las formaciones de desarrollo de carrera para mujeres están por debajo de la media de formaciones siendo el porcentaje de un 58% de mujeres. También se advierte una menor

participación de las mujeres en formaciones presenciales, 74% de las mujeres frente al 89% de los hombres, siendo mayor la participación de las mujeres en formaciones online.

Información en materia de infrarrepresentación.

Información con desglose por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
FemoserServ.Aux.S.A.	**632**	**1.568**	**2.200**	**29%**	**71%**	**100%**
5210 - DEPÓSITO Y ALMACENAMIENTO.	5		5	100%	0%	100%
6399 - OTROS SERVICIOS DE INFORMACIÓN N.C.O.P..	300	495	795	38%	62%	100%
8121 - LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS.	321	1.072	1.393	23%	77%	100%
8130 - ACTIVIDADES DE JARDINERÍA.	5	1	6	83%	17%	100%
8299 - OTRAS ACTIVIDADES DE APOYO A LAS EMPRESAS N.C.O.P..	1		1	100%	0%	100%

- Esta es la tercera Mercantil más representativa de Servicios España con 2.200 Empleados/as dados de alta en la misma (representan el 6% del total de la plantilla).

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Limpieza general de edificios como hospitales, oficinas, etc.), el Género predominante es el Femenino (1.568 Mujeres / 71%%), en comparación con el Género Masculino (632 Hombres / 29%), reflejando claramente que el Género Masculino es el 'Subrepresentado'.

****

II
CONCLUSIONES DEL DIÁGNÓSTICO.

1-. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha podido constatar la existencia de un Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- Equipo capacitado para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- Difusión de vacantes descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- Sensibilización en igualdad para managers que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@ reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- Herramientas incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales indicadores de seguimiento, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

En la mayoría de los convenios colectivos que se aplican a la empresa, se prevén cláusulas de estabilidad del empleo que garantizan que el personal adscrito a los distintos servicios sea subrogado por las nuevas empresas adjudicatarias de estos.

En virtud de lo anterior, el acceso al empleo se produce como consecuencia de la aplicación de las cláusulas de subrogación previstas en los convenios colectivos.

Siendo por ello que el acceso al empleo viene determinado por la aplicación de las cláusulas subrogatorias de origen convencional y ello dificulta el cambio de tendencias en los porcentajes de contratación.

2. FORMACIÓN.

En el diseño de la oferta formativa anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las diferencias en los indicadores clave de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la formación en horario laboral para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.
Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

LA compañía incorpora las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la modalidad videoconferencia en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación *on line* tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la formación on line con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de nuestros empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios.

3-. PROMOCION.

Los procesos de evaluación definidos para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura) están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de todos los empleados, con independencia de su género.

Igualmente, los procesos de desarrollo profesional son accesibles a todos los empleados en función de su posición y necesidades, sin establecer diferencias en el acceso a estos recursos por razón de género.

Por último, los principales indicadores de las iniciativas de retención concluyen que no existe la percepción por parte de los empleados de ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, respecto del personal operativo, los sistemas de promoción vienen regulados en los propios convenios colectivos. En consecuencia, la empresa para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

4-. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Personal Gestión Centralizada (Estructura-oficinas centrales):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
    - Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.
    - Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N°FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif.FTE's 2015 vs2019
FTE'sHombres	699,81	793,18	**93,37**
FTE'sMujeres	479,49	580,65	**101,16**

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

Respecto al personal operativo en los convenios aplicables se establecen numerosas medidas en relación a esta materia que mejoran lo establecido en la legislación vigente (jornada, permisos, etc).

5-. INFRARREPRESENTACIÓN.

En este apartado resulta fundamental tener presente que, el tipo de actividades que se desarrollan en FERROSER SERVICIOS AUXILIARES, S.A., consiste principalmente en limpieza general de edificios, hospitales, oficinas, etc.

En el presente caso, el género predominante es el femenino (71%), el porcentaje de hombres en la plantilla asciende a 29%.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, es importante tener presente que, la mayor parte de los convenios colectivos que rigen las relaciones laborales entre las personas trabajadores y la compañía, prevén cláusulas subrogatorias que garantizan que en caso de cambio de adjudicataria, la empresa entrante subrogue a la plantilla adscrita a dicho servicio. Siendo que la gran mayoría de la plantilla es subrogable, por lo que el acceso al empleo se produce en su gran mayoría por cláusulas subrogatorias

En consecuencia, la contratación de personal está condicionada a la concurrencia de determinados factores productivos y organizativos. En concreto, la contratación de personal se ve limitada por la existencia de cobertura de bajas definitivas o necesidades puntuales y eventuales. Sentado lo anterior, se debe señalar que en los servicios se producen pocas vacantes que permitan equilibrar las posibles situaciones de infrarrepresentación.

6-. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El RD 902/2020 de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020,de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla lo establecido en los Artículos 22.3 y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que lo sistemas de clasificación profesional aplicables en las empresas se realicen conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

El objeto de dicha normativa es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, bajo el cumplimiento, todo ello, del Principio de Transparencia retributiva, a través de los instrumentos regulados en el citado RD 902/2020.

Dentro de tales instrumentos la Auditoría retributiva tiene un papel fundamental, pues por medio de la misma resulta posible realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Así, la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que los sistemas de retribución existentes en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Por consiguiente, la presente Auditoría Retributiva cumple, en cumplimiento de la normativa vigente con los siguientes propósitos necesarios y complementarios:

-Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y,

-Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

***

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

***

Para la realización del presente proceso auditor se ha partido del principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a este artículo, "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes", siendo relevantes, entre otros factores y condiciones, "(…) la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, (…)".

El Real Decreto 902/2020 también apunta que "una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".

En base a lo anterior, el procedimiento seguido para la evaluación de los puestos de trabajo del personal o colectivo de gestión centralizada (personal de estructura) se basa en un sistema de puntos por factor.

Este sistema de evaluación/valoración es el recomendado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dada su naturaleza objetiva y fiable, al basarse en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea, funcionalidad, cometidos, competencias, expertise, etc. a desempeñar en cada puesto de trabajo, de manera que en base a factores, subfactores y grados de intensidad de dichos factores y subfactores, se obtiene una puntuación concreta, que permite

calibrar/constatar de manera justa, ecuánime, veraz, eficaz y objetiva la determinación de los trabajos de igual valor.

En línea con las recomendaciones de la OIT, el RD 902/2020, también reconoce la efectividad de dicho sistema.

El procedimiento seguido en la evaluación de los puestos de trabajo del personal operativo se basa en el análisis de los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa.

El propio Art. 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

***

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoria retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en el que se indican y determinan los objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y los responsables de dicha implantación y seguimiento:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma (en cada año de vigencia del Plan), se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución de la empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado y/o finalizado el segundo año de vigencia del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva realizada, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o subsectores y/o categorías, se hace necesario que en aquellas actividades, sectores, subsectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en la auditoria retributiva, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditoria retributiva y, analizados los resultados arrojados en la misma, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

El responsable de la implantación de las acciones que puedan tener lugar será el Dpto. de RRHH.

La vigencia de la auditoría será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

7-. SENSIBILIZACIÓN.

- Se ha avanzado en el uso de un lenguaje inclusivo en la compañía.
- También se ha impulsado la formación y sensibilización hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:
    - Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos
    - Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.
    - Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

El grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios no cuenta con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

III
MEDIDAS PROPUESTAS.

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

1-. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.

Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

2-. FORMACIÓN.

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

3-. PROMOCIÓN.

1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

4-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

5-. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6-. SALUD LABORAL.

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

7-. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO FERROSER INFRAESTRUCTURAS, S.A.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis, entre otras, acerca de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Información en materia de SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada:

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	0	-	0	-	0

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el Colectivo de Gestión Centralizada:

Sociedad / Nivel	Mujer	Hombre	Total
FERROSER INFRAESTRUCTURAS	**1**		**1**
N+1			
N+2			
N+3			
N+4	1		1
N+5			

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
FERROSER INFRAESTRUCTURAS	**11**	**111**	**122**
OFICIAL 1ª	2	27	29
RGSGA	3	20	23
OFICIAL 2 MANTENIMIENTO		17	17
OFICIAL 1 MANTENIMIENTO		14	14
OTROS/AS	6	33	39

Información sobre las bajas empleados/as para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
FERROSER INFRAESTRUCTURAS	**49**	**5**	**54**
Agotamiento plazo máximo I.T.	2		2
Baja voluntaria	6	1	7
Excedencia	1	1	2
Fin contrato	21	2	23
I.P.	1		1
Jubilación	12		12
Otras causas inherentes al trabajador	2		2
Otras causas no inherentes al trabajador	4	1	5

Información en materia de formación.

- **FERROSER INFRAESTRUCTURAS, S.A.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	56	812	100%	100%
Hombres	568	5.419	100%	100%

Del análisis de la información se ha detectado que el porcentaje de mujeres que reciben formación en especialización técnica y formación genérica es menor. Por otro lado, el porcentaje de mujeres formadas presencialmente asciende al 8%, frente al 19% que la realizaron online.

Información en materia de infrarrepresentación.

Información con desglose por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
FERROSER INFRAESTRUCTURAS	**509**	**71**	**580**	**88%**	**12%**	**100%**
2599 - FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS METÁLICOS N.C.O.P..	39	8	47	83%	17%	100%
4211 - CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS Y AUTOPISTAS.	158	27	185	85%	15%	100%
4334 - PINTURA Y ACRISTALAMIENTO.	42	7	49	86%	14%	100%
4399 - OTRAS ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA N.C.O.P..	270	29	299	90%	10%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Conservación de Carreteras), el Género predominante es el Masculino (509 Hombres / 88%), en comparación con el Género Femenino (71 Mujeres / 12%).

****

II
CONCLUSIONES DEL DIÁGNÓSTICO.

1-. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha podido constatar la existencia de un Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- **Equipo capacitado** para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- **Difusión de vacantes** descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- **Sensibilización en igualdad para managers** que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@ reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- **Herramientas** incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales **indicadores de seguimiento**, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos **la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas**. En las actividades que se realizan en el área de infraestructuras y medioambiente hay una fuerte presencia masculina. Las candidaturas que se reciben mayoritariamente son de hombres ya que el perfil de Ingeniería tradicionalmente ha sido una carrera universitaria cursada por hombres y escogida en menor medida por mujeres. Por ello, para cubrir los procesos de selección donde se requiere experiencia, se suele entrevistar a más hombres que mujeres en procesos de selección de negocio, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

Por otro lado, y según se ha señalado con anterioridad, atendiendo a las actividades principales desarrolladas por la compañía, los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre la plantilla y empresa, contienen diferentes cláusulas de estabilidad en el empleo que prevén la consiguiente subrogación de los trabajadores adscritos a los distintos servicios por las nuevas empresas adjudicatarias de los mismos.

Siendo por ello que el acceso al empleo viene determinado por la aplicación de las cláusulas subrogatorias de origen convencional y ello dificulta el cambio de tendencias en los porcentajes de contratación.

2. FORMACIÓN.

En el diseño de la oferta formativa anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las **diferencias en los indicadores clave** de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la **formación en horario laboral** para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.
Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

La compañía incorpora las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la **modalidad videoconferencia** en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación on line tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la **formación on line** con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y se sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de los empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios.

3-. PROMOCION.

Los procesos de evaluación definidos para el Colectivo de Gestión Centralizada están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de todos los empleados, con independencia de su género.

Igualmente, los procesos de desarrollo profesional son accesibles a todos los empleados en función de su posición y necesidades, sin establecer diferencias en el acceso a estos recursos por razón de género.

Por último, los principales indicadores de las iniciativas de retención concluyen que no existe la percepción por parte de los empleados de ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, respecto de personal de convenio los sistemas de promoción vienen regulados en los propios convenios colectivos. En consecuencia, la empresa para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

4-. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Personal Gestión Centralizada (Estructura-oficinas centrales):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
    - Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.
    - Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N° FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif. FTE's 2015 vs 2019
FTE's Hombres	699,81	793,18	**93,37**
FTE's Mujeres	479,49	580,65	**101,16**

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además Medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

5-. INFRARREPRESENTACIÓN.

A la hora de analizar y valorar los datos relativos a la infrarrepresentación, se tienen que tener en cuenta dos aspectos: 1) actividad desempeñada y 2) cláusulas de estabilidad en el empleo previstas en los distintos convenios colectivos de aplicación.

La actividad principal desarrollada la mercantil FERROSER INFRAESTRUCTURAS, S.A., es conservación de carreteras y ello determina que el género predominante sea el masculino con el 88% frente al 12% de mujeres.

Por otro lado, y según se ha venido señalando, en su gran mayoría los distintos convenios colectivos que rigen las relaciones laborales entre las personas trabajadores y la empresa FERROSER INFRAESTRCTURAS, S.A., prevén cláusulas subrogatorias que garantizan que en caso de cambio de adjudicataria, la empresa entrante subrogue a la plantilla adscrita a dicho servicio. Siendo que la gran mayoría de la plantilla es subrogable, por lo que el acceso al empleo se produce en su gran mayoría por cláusulas subrogatorias

En consecuencia, la contratación de personal está condicionada a la concurrencia de determinados factores productivos y organizativos. En concreto, la contratación de personal se ve limitada por la existencia de cobertura de bajas definitivas o necesidades puntuales y eventuales. Sentado lo anterior, se debe señalar que en los servicios se producen pocas vacantes que permitan equilibrar las posibles situaciones de infrarrepresentación.

6-. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El RD 902/2020 de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020,de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla lo establecido en los Artículos 22.3 y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que lo sistemas de clasificación profesional aplicables en las empresas se realicen conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

El objeto de dicha normativa es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, bajo el cumplimiento, todo ello, del Principio de Transparencia retributiva, a través de los instrumentos regulados en el citado RD 902/2020.

Dentro de tales instrumentos la Auditoría retributiva tiene un papel fundamental, pues por medio de la misma resulta posible realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Así, la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que los sistemas de retribución existentes en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Por consiguiente, la presente Auditoría Retributiva cumple, en cumplimiento de la normativa vigente con los siguientes propósitos necesarios y complementarios:

-Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y,

-Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

***

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las

personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

***

Para la realización del presente proceso auditor se ha partido del principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a este artículo, "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes", siendo relevantes, entre otros factores y condiciones, "(…) la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, (…)".

El Real Decreto 902/2020 también apunta que "una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".

En base a lo anterior, el procedimiento seguido para la evaluación de los puestos de trabajo del personal o colectivo de gestión centralizada (personal de estructura) se basa en un sistema de puntos por factor.

Este sistema de evaluación/valoración es el recomendado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dada su naturaleza objetiva y fiable, al basarse en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea, funcionalidad, cometidos, competencias, expertise, etc. a desempeñar en cada puesto de trabajo, de manera que en base a factores, subfactores y grados de intensidad de dichos factores y subfactores, se obtiene una puntuación concreta, que permite calibrar/constatar de manera justa, ecuánime, veraz, eficaz y objetiva la determinación de los trabajos de igual valor.

En línea con las recomendaciones de la OIT, el RD 902/2020, también reconoce la efectividad de dicho sistema.

El procedimiento seguido en la evaluación de los puestos de trabajo del personal operativo se basa en el análisis de los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa.

El propio Art. 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

***

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoria retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en el que se indican y determinan los objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y los responsables de dicha implantación y seguimiento:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma (en cada año de vigencia del Plan), se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución de la empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado y/o finalizado el segundo año de vigencia del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva realizada, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o subsectores y/o categorías, se hace necesario que en aquellas actividades, sectores, subsectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en la auditoria retributiva, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditoria retributiva y, analizados los resultados arrojados en la misma, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

El responsable de la implantación de las acciones que puedan tener lugar será el Dpto. de RRHH. La vigencia de la auditoría será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

7-. SENSIBILIZACIÓN.

- Se ha avanzado en el uso de un **lenguaje inclusivo** en la compañía.
- También se ha impulsado la **formación y sensibilización** hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:
    - Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos
    - Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.
    - Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

La mercantil no dispone de un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

III
MEDIDAS PROPUESTAS.

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

1-. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.

Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

2-. FORMACIÓN.

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

3-. PROMOCIÓN.

1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

4-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

5-. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6-. SALUD LABORAL.

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

7-. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA, S.A.)

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis, entre otras, acerca de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Información en materia de SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada:

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	7	37%	12	63%	19

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el Colectivo de Gestión Centralizada:

Sociedad / Nivel	Mujer	Hombre	Total
CESPA S.A.	**4**	**7**	**11**
N+1			
N+4			
N+3		1	1
N+4	4	6	10
N+5			

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
CESPA S.A.	**405**	**983**	**1388**
PEON	36	213	249
OPERARIO/A	57	89	146
LIMPIADOR/A	113	9	122
PEÓN ORDINARIO LV	6	88	94
OTROS/AS	193	584	777

Información sobre las bajas empleados/as para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
CESPA S A.	**1.396**	**357**	**1.753**
Agotamiento plazo máximo I.T.	25	12	37
Baja voluntaria	57	16	73
Excedencia	20	6	26
Fin contrato	738	245	983
I.P.	31	10	41
Jubilación	78	11	89
Otras causas inherentes al trabajador	29	7	36
Otras causas no inherentes al trabajador	19	4	23
Subrogación	399	46	445

Información en materia de formación.

- **CESPA S.A.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	1.044	11.754	99%	98%
Hombres	4.867	46.682	100%	99%

Información en materia de infrarrepresentación.

Información con desglose por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
CESPA S.A.	6.407	1.534	7.941	81%	19%	100%
3811 - RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	795	145	940	85%	15%	100%
3812 - RECOGIDA DE RESIDUOS PELIGROSOS.	1		1	100%	0%	100%
3821 - TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	206	31	237	87%	13%	100%
3900 - ACTIVIDADES DE DESCONTAMINACIÓN Y OTROS SERVICIOS DE GESTIÓN	1		1	100%	0%	100%
7022 - OTRAS ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL.	32	37	69	46%	54%	100%
8110 - SERVICIOS INTEGRALES A EDIFICIOS E INSTALACIONES.	14	2	16	88%	13%	100%
8121 - LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS.	8	77	85	9%	91%	100%
8122 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS.	363	119	482	75%	25%	100%
8129 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA.	4.256	972	5.228	81%	19%	100%
8130 - ACTIVIDADES DE JARDINERÍA.	731	151	882	83%	17%	100%

s/as gestionados la segunda más representativa en Servicios España, concentrando el 22% (7.941 Empleados/as) de la plantilla.

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Limpieza viaria, recogida de residuos y Tratamiento), el Género predominante es el Masculino (6.407 Hombres / 81%), en comparación con el Género Femenino (1.534 Mujeres / 19%).

****

II
CONCLUSIONES DEL DIÁGNÓSTICO.

1-. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha podido constatar la existencia de un Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- Equipo capacitado para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- Difusión de vacantes descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- Sensibilización en igualdad para managers que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@ reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- Herramientas incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales indicadores de seguimiento, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas. En las actividades que se realizan en el área de infraestructuras y medioambiente hay una fuerte presencia masculina. Las candidaturas que se reciben mayoritariamente son de hombres ya que el perfil de Ingeniería tradicionalmente ha sido una carrera universitaria cursada por hombres y escogida en menor medida por mujeres. Por ello, para cubrir los procesos de selección donde se requiere experiencia, se suele entrevistar a más hombres que mujeres en procesos de selección de negocio, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

La compañía tiene como actividad, entre otras; limpieza viaria, recogida de residuos, jardinería, etc, para diferentes clientes en sectores muy diversos.

En consecuencia, las relaciones labores entre la plantilla y la empresa se rigen por los distintos convenios colectivos sectoriales, a nivel provincial, autonómico y estatal.

En la mayoría de los convenios colectivos que se aplican a la empresa, se prevén cláusulas de estabilidad del empleo que garantizan que el personal adscrito a los distintos servicios sea subrogado por las nuevas empresas adjudicatarias de estos.

En virtud de lo anterior, el acceso al empleo se produce como consecuencia de la aplicación de las cláusulas de subrogación previstas en los convenios colectivos.

2. FORMACIÓN.

En el diseño de la oferta formativa anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las **diferencias en los indicadores clave** de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la **formación en horario laboral** para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.
Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

La compañía incorpora las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la **modalidad videoconferencia** en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación on line tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la **formación on line** con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y se sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de los empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios.

3-. PROMOCION.

Los procesos de evaluación definidos para el Colectivo de Gestión Centralizada están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de todos los empleados, con independencia de su género.

Igualmente, los procesos de desarrollo profesional son accesibles a todos los empleados en función de su posición y necesidades, sin establecer diferencias en el acceso a estos recursos por razón de género.

Por último, los principales indicadores de las iniciativas de retención concluyen que no existe la percepción por parte de los empleados de ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, respecto de personal de convenio los sistemas de promoción vienen regulados en los propios convenios colectivos. En consecuencia, la empresa para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

4-. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Personal Gestión Centralizada (Estructura-oficinas centrales):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.

- Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.
- Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N° FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif. FTE's 2015 vs 2019
FTE's Hombres	699,81	793,18	**93,37**
FTE's Mujeres	479,49	580,65	**101,16**

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

Respecto al personal operativo en los convenios aplicables se establecen numerosas medidas en relación a esta materia que mejoran lo establecido en la legislación vigente (jornada, permisos, etc).

5-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Según se ha señalado con anterioridad, las actividades desarrolladas principalmente por la mercantil son: limpieza viaria, recogida de residuos y Tratamiento. Por ello, la posible infrarrepresentación que se pueda producir se debe, precisamente, al tipo de actividades desarrolladas por CESPA, S.A.

Por otro lado, y según se ha expuesto con anterioridad, los distintos convenios colectivos que se aplican a la mercantil prevén cláusulas subrogatorias que garantizan que en caso de cambio de adjudicataria, la empresa entrante subrogue a la plantilla adscrita a dicho servicio. Siendo que la gran mayoría de la plantilla es subrogable, por lo que el acceso al empleo se produce en su gran mayoría por cláusulas subrogatorias

En consecuencia, la contratación de personal está condicionada a la concurrencia de determinados factores productivos y organizativos. En concreto, la contratación de personal se ve limitada por la existencia de cobertura de bajas definitivas o necesidades puntuales y eventuales. Sentado lo anterior, se debe señalar que en los servicios se producen pocas vacantes que permitan equilibrar las posibles situaciones de infrarrepresentación.

6-. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El RD 902/2020 de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020,de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla lo establecido en los Artículos 22.3 y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que lo sistemas de clasificación profesional aplicables en las empresas se realicen conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

El objeto de dicha normativa es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, bajo el cumplimiento, todo ello, del Principio de Transparencia retributiva, a través de los instrumentos regulados en el citado RD 902/2020.

Dentro de tales instrumentos la Auditoría retributiva tiene un papel fundamental, pues por medio de la misma resulta posible realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Así, la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que los sistemas de retribución existentes en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Por consiguiente, la presente Auditoría Retributiva cumple, en cumplimiento de la normativa vigente con los siguientes propósitos necesarios y complementarios:

-Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y,

-Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

***

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

***

Para la realización del presente proceso auditor se ha partido del principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a este artículo, "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean

equivalentes", siendo relevantes, entre otros factores y condiciones, "(…) la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, (…)".

El Real Decreto 902/2020 también apunta que "una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".

En base a lo anterior, el procedimiento seguido para la evaluación de los puestos de trabajo del personal o colectivo de gestión centralizada (personal de estructura) se basa en un sistema de puntos por factor.

Este sistema de evaluación/valoración es el recomendado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dada su naturaleza objetiva y fiable, al basarse en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea, funcionalidad, cometidos, competencias, expertise, etc. a desempeñar en cada puesto de trabajo, de manera que en base a factores, subfactores y grados de intensidad de dichos factores y subfactores, se obtiene una puntuación concreta, que permite calibrar/constatar de manera justa, ecuánime, veraz, eficaz y objetiva la determinación de los trabajos de igual valor.

En línea con las recomendaciones de la OIT, el RD 902/2020, también reconoce la efectividad de dicho sistema.

El procedimiento seguido en la evaluación de los puestos de trabajo del personal operativo se basa en el análisis de los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa.

El propio Art. 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

***

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoria retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en el que se indican y determinan los objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y los responsables de dicha implantación y seguimiento:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma (en cada año de vigencia del Plan), se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución de la empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado y/o finalizado el segundo año de vigencia del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva realizada, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o subsectores y/o categorías, se hace necesario que en aquellas actividades, sectores, subsectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en la auditoria retributiva, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditoria retributiva y, analizados los resultados arrojados en la misma, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

El responsable de la implantación de las acciones que puedan tener lugar será el Dpto. de RRHH.

La vigencia de la auditoría será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

7-. SENSIBILIZACIÓN.

- Se ha avanzado en el uso de un lenguaje inclusivo en la compañía.
- También se ha impulsado la formación y sensibilización hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:
    - Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos
    - Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.
    - Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

El grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios no cuenta con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No

se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

III
MEDIDAS PROPUESTAS.

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

1-. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.

Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

2-. FORMACIÓN.

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

3-. PROMOCIÓN.

1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

4-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

5-. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6-. SALUD LABORAL.

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

7-. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A. (CESPA GR, S.A)

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis, entre otras, acerca de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Información en materia de SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	19	50%	19	50%	38

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

Sociedad / Nivel	Mujer	Hombre	Total
CESPA G.R. S.A.	**4**	**4**	**8**
N+1			
N+2			
N+3			
N+4	4	3	7
N+5		1	1

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

	Mujer	Hombre	Total
CESPA G.R. S.A.	**42**	**208**	**250**
PEON	17	43	60
OPERARIO/A	1	29	30
PEON ESPECIALISTA	5	22	27
OTROS/AS	19	114	133

Información sobre las bajas empleados/as para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
CESPA G.R.S.A.	**290**	**51**	**341**
Agotamiento plazo máximo I.T.	6		6
Baja voluntaria	31	4	35
Excedencia	6	1	7
Fin contrato	168	38	206
I.P.	4		4
Jubilación	13		13
Otras causas inherentes al trabajador	13		13
Otras causas no inherentes al trabajador	16	4	20
Subrogación	33	4	37

Información en materia de formación.

- **CESPA, G.R.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	326	2.950	99%	99%
Hombres	1.379	14.237	98%	98%

Información en materia de infrarrepresentación.

Información con desglose por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
CESPA G.R.S.A.	1.259	301	1.560	81%	19%	100%
2015 - FABRICACIÓN DE FERTILIZANTES Y COMPUESTOS NITROGENADOS.	26	7	33	79%	21%	100%
3811 - RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	452	79	531	85%	15%	100%
3812 - RECOGIDA DE RESIDUOS PELIGROSOS.	19	3	22	86%	14%	100%
3821 - TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	198	61	259	76%	24%	100%
3822 - TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS.	1		1	100%	0%	100%
3832 - VALORIZACIÓN DE MATERIALES YA CLASIFICADOS.	38	6	44	86%	14%	100%
4399 - OTRAS ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA N.C.O.P..	2		2	100%	0%	100%
4677 - COMERCIO AL POR MAYOR DE CHATARRA Y PRODUCTOS DE DESECHO.	370	105	475	78%	22%	100%
4941 - TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA.	12	4	16	75%	25%	100%
7022 - OTRAS ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL.	12	16	28	43%	57%	100%
8121 - LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS.	5	1	6	83%	17%	100%
8122 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS.	119	12	131	91%	9%	100%
8129 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA.	3	7	10	30%	70%	100%
8130 - ACTIVIDADES DE JARDINERÍA.	2		2	100%	0%	100%

- Esta es otra de las Mercantiles cabecera de Servicios España con 1.560 Empleados/as dados de alta en la misma (representan el 4% aprox. del total de la plantilla).

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Plantas de Tratamiento y Gestión de Residuos), el Género predominante es el Masculino (1.259 Hombres / 81%), en comparación con el Género Femenino (301 Mujeres / 19%).

****

II
CONCLUSIONES DEL DIÁGNÓSTICO.

1-. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha podido constatar la existencia de un Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- Equipo capacitado para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- Difusión de vacantes descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- Sensibilización en igualdad para managers que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@ reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- Herramientas incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales indicadores de seguimiento, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas. En las actividades que se realizan en el área de infraestructuras y medioambiente hay una fuerte presencia masculina. Las candidaturas que se reciben son mayoritariamente son de hombres ya que el perfil de Ingeniería tradicionalmente ha sido una carrera universitaria cursada por hombres y escogida en menor medida por mujeres. Por ello, para cubrir los procesos de selección donde se requiere experiencia, se suele entrevistar a más hombres que mujeres en procesos de selección de negocio, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

En la mayoría de los convenios colectivos que se aplican a la empresa, se prevén cláusulas de estabilidad del empleo que garantizan que el personal adscrito a los distintos servicios sea subrogado por las nuevas empresas adjudicatarias de estos.

En virtud de lo anterior, el acceso al empleo se produce como consecuencia de la aplicación de las cláusulas de subrogación previstas en los convenios colectivos.

Siendo por ello que el acceso al empleo viene determinado por la aplicación de las cláusulas subrogatorias de origen convencional y ello dificulta el cambio de tendencias en los porcentajes de contratación.

2. FORMACIÓN.

En el diseño de la oferta formativa anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las diferencias en los indicadores clave de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la formación en horario laboral para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.
Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

La compañía incorpora las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la modalidad videoconferencia en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación on line tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la formación on line con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y se sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de los empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios.

3-. PROMOCION.

Los procesos de evaluación definidos para el Colectivo de Gestión Centralizada están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de todos los empleados, con independencia de su género.

Igualmente, los procesos de desarrollo profesional son accesibles a todos los empleados en función de su posición y necesidades, sin establecer diferencias en el acceso a estos recursos por razón de género.

Por último, los principales indicadores de las iniciativas de retención concluyen que no existe la percepción por parte de los empleados de ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, respecto de personal de convenio los sistemas de promoción vienen regulados en los propios convenios colectivos. En consecuencia, la empresa para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

4-. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Personal Gestión Centralizada (Estructura-oficinas centrales):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
    - Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.
    - Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N°FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif. FTE's 2015 vs 2019
FTE's Hombres	699,81	793,18	**93,37**
FTE's Mujeres	479,49	580,65	**101,16**

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además Medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

Respecto al personal operativo en los convenios aplicables se establecen numerosas medidas en relación a esta materia que mejoran lo establecido en la legislación vigente (jornada, permisos, etc).

5-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Según se ha señalado con anterioridad, las actividades desarrolladas principalmente por la mercantil son: limpieza viaria, recogida de residuos y Tratamiento. Por ello, la posible infrarrepresentación que se pueda producir se debe, precisamente, al tipo de actividades desarrolladas por CESPA GR, S.A.

Por otro lado, y según se ha expuesto con anterioridad, los distintos convenios colectivos que se aplican a la mercantil prevén cláusulas subrogatorias que garantizan que en caso de cambio de adjudicataria, la empresa entrante subrogue a la plantilla adscrita a dicho servicio. Siendo que la gran mayoría de la plantilla es subrogable, por lo que el acceso al empleo se produce en su gran mayoría por cláusulas subrogatorias

En consecuencia, la contratación de personal está condicionada a la concurrencia de determinados factores productivos y organizativos. En concreto, la contratación de personal se ve limitada por la existencia de cobertura de bajas definitivas o necesidades puntuales y eventuales. Sentado lo anterior, se debe señalar que en los servicios se producen pocas vacantes que permitan equilibrar las posibles situaciones de infrarrepresentación.

6-. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El RD 902/2020 de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020,de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla lo establecido en los Artículos 22.3 y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que lo sistemas de clasificación profesional aplicables en las empresas se realicen conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

El objeto de dicha normativa es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva,

desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, bajo el cumplimiento, todo ello, del Principio de Transparencia retributiva, a través de los instrumentos regulados en el citado RD 902/2020.

Dentro de tales instrumentos la Auditoría retributiva tiene un papel fundamental, pues por medio de la misma resulta posible realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Así, la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que los sistemas de retribución existentes en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Por consiguiente, la presente Auditoría Retributiva cumple, en cumplimiento de la normativa vigente con los siguientes propósitos necesarios y complementarios:

-Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y,

-Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

***

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

***

Para la realización del presente proceso auditor se ha partido del principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a este artículo, "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes", siendo relevantes, entre otros factores y condiciones, "(…) la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, (…)".

El Real Decreto 902/2020 también apunta que "una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".

En base a lo anterior, el procedimiento seguido para la evaluación de los puestos de trabajo del personal o colectivo de gestión centralizada (personal de estructura) se basa en un sistema de puntos por factor.

Este sistema de evaluación/valoración es el recomendado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dada su naturaleza objetiva y fiable, al basarse en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea, funcionalidad, cometidos, competencias, expertise, etc. a desempeñar en cada puesto de trabajo, de manera que en base a factores, subfactores y grados de intensidad de dichos factores y subfactores, se obtiene una puntuación concreta, que permite calibrar/constatar de manera justa, ecuánime, veraz, eficaz y objetiva la determinación de los trabajos de igual valor.

En línea con las recomendaciones de la OIT, el RD 902/2020, también reconoce la efectividad de dicho sistema.

El procedimiento seguido en la evaluación de los puestos de trabajo del personal operativo se basa en el análisis de los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa.

El propio Art. 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

***

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoria retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en el que se indican y determinan los objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y los responsables de dicha implantación y seguimiento:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma (en cada año de vigencia del Plan), se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución de la empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado y/o finalizado el segundo año de vigencia del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva realizada, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o subsectores y/o categorías, se hace necesario

que en aquellas actividades, sectores, subsectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en la auditoria retributiva, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditoria retributiva y, analizados los resultados arrojados en la misma, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

El responsable de la implantación de las acciones que puedan tener lugar será el Dpto. de RRHH.

La vigencia de la auditoría será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

7-. SENSIBILIZACIÓN.

- **Se ha avanzado en el uso de un lenguaje inclusivo en la compañía.**
- **También se ha impulsado la formación y sensibilización hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:**
    - **Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos**
    - **Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.**
    - **Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.**

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

La mercantil no dispone de un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

III
MEDIDAS PROPUESTAS.

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

1-. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.

Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

2-. FORMACIÓN.

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

3-. PROMOCIÓN.

1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

4-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

5-. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6-. SALUD LABORAL.

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

7-. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía

específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO CESPA GESTIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS, S.A. (CESPA GTR, S.A.).

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis, entre otras, acerca de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Información en materia de SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura):

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	0	-	0	-	0

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
CESPA G.T.R. S.A.	**1**	**2**	**3**
CONDUCTOR/A MECÁNICO/A Y TPC		2	2
OFICIAL 1ª ADMIN.	1		1

Información sobre las bajas empleados/as para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
CESPA GTR.SA.	11	2	13
Agotamiento plazo máximo I.T.	3		3
Fin contrato	1	1	2
Jubilación	7		7
Otras causas no inherentes al trabajador		1	1

Información en materia de formación.

- **CESPA GTR, S.A.**

La siguiente información corresponde al año 2019.

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	22	280	100%	100%
Hombres	157	1.797	93%	93%

Del análisis de la información en materia de formación se desprende que los hombres han recibido más formación que las mujeres.

Información en materia de infrarrepresentación.

Información con desglose por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
CESPA GTR.SA.	150	22	172	87%	13%	100%
3821 - TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	1	1	2	50%	50%	100%
4941 - TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA.	120	18	138	87%	13%	100%
8122 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS.	29	3	32	91%	9%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Plantas de Tratamiento y Gestión de Residuos), el Género predominante es el Masculino (150 Hombres / 87%), en comparación con el Género Femenino (22 Mujeres / 13%).

****

II
CONCLUSIONES DEL DIÁGNÓSTICO.

1-. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha podido constatar la existencia de un Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- Equipo capacitado para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- Difusión de vacantes descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- Sensibilización en igualdad para managers que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@ reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- Herramientas incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales indicadores de seguimiento, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas. En las actividades que se realizan en el área de infraestructuras y medioambiente hay una fuerte presencia masculina. Las candidaturas que se reciben mayoritariamente son de hombres ya que el perfil de Ingeniería tradicionalmente ha sido una carrera universitaria cursada por hombres y escogida en menor medida por mujeres. Por ello, para cubrir los procesos de selección donde se requiere experiencia, se suele entrevistar a más hombres que mujeres en procesos de selección de negocio, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

En la mayoría de los convenios colectivos que se aplican a la empresa, se prevén cláusulas de estabilidad del empleo que garantizan que el personal adscrito a los distintos servicios sea subrogado por las nuevas empresas adjudicatarias de estos.

En virtud de lo anterior, el acceso al empleo se produce como consecuencia de la aplicación de las cláusulas de subrogación previstas en los convenios colectivos.

Siendo por ello que el acceso al empleo viene determinado por la aplicación de las cláusulas subrogatorias de origen convencional y ello dificulta el cambio de tendencias en los porcentajes de contratación.

2. FORMACIÓN.

En el diseño de la oferta formativa anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las diferencias en los indicadores clave de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la formación en horario laboral para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.
Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

La compañía incorpora las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la modalidad videoconferencia en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación on line tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la formación on line con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y se sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de los empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios.

3-. PROMOCION.

Los procesos de evaluación definidos para el Colectivo de Gestión Centralizada están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de todos los empleados, con independencia de su género.

Igualmente, los procesos de desarrollo profesional son accesibles a todos los empleados en función de su posición y necesidades, sin establecer diferencias en el acceso a estos recursos por razón de género.

Por último, los principales indicadores de las iniciativas de retención concluyen que no existe la percepción por parte de los empleados de ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, respecto de personal de convenio los sistemas de promoción vienen regulados en los propios convenios colectivos. En consecuencia, la empresa para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

4-. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Personal Gestión Centralizada (Estructura-oficinas centrales):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
    - Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.
    - Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N°FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif.FTE's 2015 vs 2019
FTE's Hombres	699,81	793,18	**93,37**
FTE's Mujeres	479,49	580,65	**101,16**

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

Respecto al personal operativo en los convenios aplicables se establecen numerosas medidas en relación a esta materia que mejoran lo establecido en la legislación vigente (jornada, permisos, etc).

5-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Según se ha señalado anteriormente, a la hora de analizar y valorar la información relativa a la infrarrepresentación en la compañía CESPA GTR, S.A., se deben tener en cuenta fundamental dos aspectos; 1) cláusulas de estabilidad en el empleo y 2) tipo de actividad desarrollada.

En el presente caso, la mayor parte de los convenios colectivos que rigen las relaciones laborales entre las personas trabajadores y mercantil, prevén cláusulas subrogatorias que garantizan que en caso de cambio de adjudicataria, la empresa entrante subrogue a la plantilla adscrita a dicho servicio. Siendo que la gran mayoría de la plantilla es subrogable, por lo que el acceso al empleo se produce en su gran mayoría por cláusulas subrogatorias

En consecuencia, la contratación de personal está condicionada a la concurrencia de determinados factores productivos y organizativos. En concreto, la contratación de personal se ve limitada por la existencia de cobertura de bajas definitivas o necesidades puntuales y eventuales. Sentado lo anterior, se debe señalar que en los servicios se producen pocas vacantes que permitan equilibrar las posibles situaciones de infrarrepresentación.

Por otro lado, y según se ha señalado, la posible diferencia que se pueda dar respecto del género masculino al género femenino se debe, precisamente, al tipo de actividad desarrollada en esta mercantil.

6-. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El RD 902/2020 de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020,de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla lo establecido en los Artículos 22.3 y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que lo sistemas de clasificación profesional aplicables en las empresas se realicen conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

El objeto de dicha normativa es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, bajo el cumplimiento, todo ello, del Principio de Transparencia retributiva, a través de los instrumentos regulados en el citado RD 902/2020.

Dentro de tales instrumentos la Auditoría retributiva tiene un papel fundamental, pues por medio de la misma resulta posible realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Así, la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que los sistemas de retribución existentes en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Por consiguiente, la presente Auditoría Retributiva cumple, en cumplimiento de la normativa vigente con los siguientes propósitos necesarios y complementarios:

-Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y,

-Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

***

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

***

Para la realización del presente proceso auditor se ha partido del principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a este artículo, "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes", siendo relevantes, entre otros factores y condiciones, "(…) la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, (…)".

El Real Decreto 902/2020 también apunta que "una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".

En base a lo anterior, el procedimiento seguido para la evaluación de los puestos de trabajo del personal o colectivo de gestión centralizada (personal de estructura) se basa en un sistema de puntos por factor.

Este sistema de evaluación/valoración es el recomendado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dada su naturaleza objetiva y fiable, al basarse en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea, funcionalidad, cometidos, competencias, expertise, etc. a desempeñar en cada puesto de trabajo, de manera que en base a factores, subfactores y grados de intensidad de dichos factores y subfactores, se obtiene una puntuación concreta, que permite calibrar/constatar de manera justa, ecuánime, veraz, eficaz y objetiva la determinación de los trabajos de igual valor.

En línea con las recomendaciones de la OIT, el RD 902/2020, también reconoce la efectividad de dicho sistema.

El procedimiento seguido en la evaluación de los puestos de trabajo del personal operativo se basa en el análisis de los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa.

El propio Art. 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

***

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoria retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en el que se indican y determinan los objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y los responsables de dicha implantación y seguimiento:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma (en cada año de vigencia del Plan), se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución de la empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en

cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado y/o finalizado el segundo año de vigencia del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva realizada, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o subsectores y/o categorías, se hace necesario que en aquellas actividades, sectores, subsectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en la auditoria retributiva, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditoria retributiva y, analizados los resultados arrojados en la misma, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

El responsable de la implantación de las acciones que puedan tener lugar será el Dpto. de RRHH.

La vigencia de la auditoría será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

7-. SENSIBILIZACIÓN.

- Se ha avanzado en el uso de un lenguaje inclusivo en la compañía.
- También se ha impulsado la formación y sensibilización hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:
    - Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos
    - Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.

- Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

El grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios no cuenta con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

III
MEDIDAS PROPUESTAS.

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

1-. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.

Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

2-. FORMACIÓN.

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

3-. PROMOCIÓN.

1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

4-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

5-. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6-. SALUD LABORAL.

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

7-. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO CESPA SERVICIOS URBANOS DE MURCIA, S.A.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis, entre otras, acerca de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Información en materia de SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Información nuevas incorporaciones:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
CESPA SERV.URBANOS MURCIA	**7**	**29**	**36**
AYUDANTE MECÁNICO/A		4	4
CONDUCTOR/A RECOGIDA		1	1
PEON ESPECIALISTA EN RECOGIDA		1	1
PEÓN DE LIMPIEZA	7	23	30

Información sobre las bajas empleados/as para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
CESPA SERV.URBANOS MURCIA	24	4	28
Agotamiento plazo máximo I.T.	4		4
Baja voluntaria	2	1	3
Excedencia	1		1
Fin contrato	3	2	5
I.P.		1	1
Jubilación	8		8
Otras causas inherentes al trabajador	2		2
Otras causas no inherentes al trabajador	4		4

Información en materia de formación.

- **CESPA SERVICIOS URBANOS DE MURCIA:**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	6.483	67.678	99%	99%
Hombres	8.477	107.289	99%	99%

En la formación transversal el porcentaje de mujeres formadas es superior. La asistencia a formación de mujeres está 15 puntos por debajo de la media de mujeres en la plantilla. Además, por tipo de formación las mujeres están por debajo en formación de desarrollo de carrera 17% y técnicas 32%.

Se ha detectado una menor participación de las mujeres en formaciones presenciales, en concreto el 55% de las mujeres frente al 63% de los hombres, siendo mayor la participación de las mujeres en formaciones online.

Información en materia de infrarrepresentación.

Información con desglose por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
CESPA SERV.URBANOS MURCIA	**878**	**36**	**914**	**96%**	**4%**	**100%**
3811 - RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	878	36	914	96%	4%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Limpieza viaria, recogida de residuos y Tratamiento), el Género predominante es el Masculino (878 Hombres / 96%), en comparación con el Género Femenino (36 Mujeres / 4%).

****

II
CONCLUSIONES DEL DIÁGNÓSTICO.

1-. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha podido constatar la existencia de un Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- Equipo capacitado para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- Difusión de vacantes descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- Sensibilización en igualdad para managers que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@ reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- Herramientas incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales indicadores de seguimiento, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas. En las actividades que se realizan en el área de infraestructuras y medioambiente hay una fuerte presencia masculina. Las candidaturas que se reciben son mayoritariamente son de hombres ya que el perfil de Ingeniería tradicionalmente ha sido una carrera universitaria cursada por hombres y escogida en menor medida por mujeres. Por ello, para cubrir los procesos de selección donde se requiere experiencia, se suele entrevistar a más hombres que mujeres en procesos de selección de negocio, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

Los convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre la plantilla y la empresa prevén cláusulas de estabilidad del empleo que garantizan que el personal adscrito a los distintos servicios sea subrogado por las nuevas empresas adjudicatarias de estos.

En virtud de lo anterior, el acceso al empleo se produce, en su gran mayoría, como consecuencia de la aplicación de las cláusulas de subrogación previstas en los convenios colectivos.

Siendo por ello que el acceso al empleo viene determinado por la aplicación de las cláusulas subrogatorias de origen convencional y ello dificulta el cambio de tendencias en los porcentajes de contratación.

2. FORMACIÓN.

En el diseño de la oferta formativa anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las diferencias en los indicadores clave de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la formación en horario laboral para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.
Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

La compañía incorpora las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la modalidad videoconferencia en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación on line tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la formación on line con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y se sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de los empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios.

3-. PROMOCION.

Tal y como se ha señalado anteriormente, respecto del personal operativo, los sistemas de promoción vienen regulados en los propios convenios colectivos. En consecuencia, la empresa para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

4-. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Personal Gestión Centralizada (Estructura-oficinas centrales):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
    - Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.
    - Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N° FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif. FTE's 2015 vs 2019
FTE's Hombres	699,81	793,18	**93,37**
FTE's Mujeres	479,49	580,65	**101,16**

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

Respecto al personal operativo en los convenios aplicables se establecen numerosas medidas en relación a esta materia que mejoran lo establecido en la legislación vigente (jornada, permisos, etc).

5-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Según se ha señalado con anterioridad, la actividad desarrollada por la mercantil es la recogida de residuos no peligrosos. Y es precisamente eso, el tipo de actividad desarrollada, lo que avoca a que el género predominante sea el masculino (96%) frente a un 4% del género femenino.

Por otro lado, y según se ha expuesto con anterioridad, los distintos convenios colectivos que se aplican a la mercantil prevén cláusulas subrogatorias que garantizan que en caso de cambio de adjudicataria, la empresa entrante subrogue a la plantilla adscrita a dicho servicio. Siendo que la gran mayoría de la plantilla es subrogable, por lo que el acceso al empleo se produce en su gran mayoría por cláusulas subrogatorias

En consecuencia, la contratación de personal está condicionada a la concurrencia de determinados factores productivos y organizativos. En concreto, la contratación de personal se ve limitada por la existencia de cobertura de bajas definitivas o necesidades puntuales y

eventuales. Sentado lo anterior, se debe señalar que en los servicios se producen pocas vacantes que permitan equilibrar las posibles situaciones de infrarrepresentación.

6-. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El RD 902/2020 de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020,de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla lo establecido en los Artículos 22.3 y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que lo sistemas de clasificación profesional aplicables en las empresas se realicen conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

El objeto de dicha normativa es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, bajo el cumplimiento, todo ello, del Principio de Transparencia retributiva, a través de los instrumentos regulados en el citado RD 902/2020.

Dentro de tales instrumentos la Auditoría retributiva tiene un papel fundamental, pues por medio de la misma resulta posible realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Así, la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que los sistemas de retribución existentes en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Por consiguiente, la presente Auditoría Retributiva cumple, en cumplimiento de la normativa vigente con los siguientes propósitos necesarios y complementarios:

-Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y,

-Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

***

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

***

Para la realización del presente proceso auditor se ha partido del principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a este artículo, "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes", siendo relevantes, entre otros factores y condiciones, "(…) la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, (…)".

El Real Decreto 902/2020 también apunta que "una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".

En base a lo anterior, el procedimiento seguido para la evaluación de los puestos de trabajo del personal o colectivo de gestión centralizada (personal de estructura) se basa en un sistema de puntos por factor.

Este sistema de evaluación/valoración es el recomendado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dada su naturaleza objetiva y fiable, al basarse en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea, funcionalidad, cometidos, competencias, expertise, etc. a desempeñar en cada puesto de trabajo, de manera que en base a factores, subfactores y grados de intensidad de dichos factores y subfactores, se obtiene una puntuación concreta, que permite calibrar/constatar de manera justa, ecuánime, veraz, eficaz y objetiva la determinación de los trabajos de igual valor.

En línea con las recomendaciones de la OIT, el RD 902/2020, también reconoce la efectividad de dicho sistema.

El procedimiento seguido en la evaluación de los puestos de trabajo del personal operativo se basa en el análisis de los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa.

El propio Art. 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

***

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoria retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en el que se indican y determinan los objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y los responsables de dicha implantación y seguimiento:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma (en cada año de vigencia del Plan), se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución de la empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en

cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado y/o finalizado el segundo año de vigencia del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva realizada, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o subsectores y/o categorías, se hace necesario que en aquellas actividades, sectores, subsectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en la auditoria retributiva, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditoria retributiva y, analizados los resultados arrojados en la misma, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

El responsable de la implantación de las acciones que puedan tener lugar será el Dpto. de RRHH.

La vigencia de la auditoría será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

7-. SENSIBILIZACIÓN.

- Se ha avanzado en el uso de un lenguaje inclusivo en la compañía.
- También se ha impulsado la formación y sensibilización hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:
    - Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos
    - Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.

- Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

El grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios no cuenta con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

III
MEDIDAS PROPUESTAS.

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

1-. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.

Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

2-. FORMACIÓN.

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

3-. PROMOCIÓN.

1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

4-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

5-. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6-. SALUD LABORAL.

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

7-. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO INAGRA, S.A.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis, entre otras, acerca de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Información en materia de SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada:

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	0	-	0	-	0

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
INAGRA S.A.	**34**	**53**	**87**
ALMACENERO/A		1	1
PEÓN DE LIMPIEZA	30	40	70
PEÓN PLANTA, TALLER		1	1
PEÓN RIEGO NOCHE	4	11	15

Información sobre las bajas empleados/as para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
INAGRA S A.	**23**	**9**	**32**
Baja voluntaria	1		1
Excedencia		1	1
Fin contrato	10	7	17
I.P.	4		4
Jubilación	7	1	8
Otras causas no inherentes al trabajador	1		1

Información en materia de formación.

- **INAGRA, S.A.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	1	50	100%	100%
Hombres	43	1.295	100%	100%

Del análisis de la información en materia de formación se desprende que los hombres han recibido más formación que las mujeres.

Información en materia de infrarrepresentación.

Información con desglose por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
INAGRA S A.	**528**	**92**	**620**	**85%**	**15%**	**100%**
3811 - RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	528	92	620	85%	15%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Limpieza viaria, recogida de residuos y Tratamiento), el Género predominante es el Masculino (528 Hombres / 85%), en comparación con el Género Femenino (92 Mujeres / 15%).

****

II
CONCLUSIONES DEL DIÁGNÓSTICO.

1-. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha podido constatar la existencia de un Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- Equipo capacitado para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- Difusión de vacantes descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- Sensibilización en igualdad para managers que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@ reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- Herramientas incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales indicadores de seguimiento, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas. En las actividades que se realizan en el área de infraestructuras y medioambiente hay una fuerte presencia masculina. Las candidaturas que se reciben son mayoritariamente son de hombres ya que el perfil de Ingeniería tradicionalmente ha sido una carrera universitaria cursada por hombres y escogida en menor medida por mujeres. Por ello, para cubrir los procesos de selección donde se requiere experiencia, se suele entrevistar a más hombres que mujeres en procesos de selección de negocio, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

Las relaciones laborales entre el personal y la mercantil INAGRA, S.A., se rige por el convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado. Dicho convenio colectivo prevé expresamente cláusulas de estabilidad en el empleo que garantizan que el personal adscrito sea subrogado por las nuevas empresas adjudicatarias del servicio.

En virtud de lo anterior, el acceso al empleo se produce como consecuencia de la aplicación de las cláusulas de subrogación previstas en los convenios colectivos.

Siendo por ello que el acceso al empleo viene determinado por la aplicación de las cláusulas subrogatorias de origen convencional y ello dificulta el cambio de tendencias en los porcentajes de contratación.

2. FORMACIÓN.

En el diseño de la oferta formativa anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las **diferencias en los indicadores clave** de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la **formación en horario laboral** para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.
Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

La compañía incorpora las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la **modalidad videoconferencia** en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación on line tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la **formación on line** con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y se sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las

necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de los empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios.

3-. PROMOCION.

Los procesos de evaluación definidos para el Colectivo de Gestión Centralizada están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de todos los empleados, con independencia de su género.

Igualmente, los procesos de desarrollo profesional son accesibles a todos los empleados en función de su posición y necesidades, sin establecer diferencias en el acceso a estos recursos por razón de género.

Por último, los principales indicadores de las iniciativas de retención concluyen que no existe la percepción por parte de los empleados de ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, respecto de personal de convenio los sistemas de promoción vienen regulados en los propios convenios colectivos. En consecuencia, la empresa para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

4-. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Personal Gestión Centralizada (Estructura-oficinas centrales):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
    - Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.
    - Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N°FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif.FTE's 2015 vs 2019
FTE's Hombres	699,81	793,18	**93,37**
FTE's Mujeres	479,49	580,65	**101,16**

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

Respecto al personal operativo en los convenios aplicables se establecen numerosas medidas en relación a esta materia que mejoran lo establecido en la legislación vigente (jornada, permisos, etc).

5-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Respecto a la infrarrepresentación, resulta preciso tener en cuenta que ésta se ve condicionada por dos factores; 1) actividad desarrollada y 2) cláusulas de estabilidad en el empleo previstas en el convenio colectivo de aplicación.

El convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado, prevé cláusulas subrogatorias que garantizan que en caso de cambio de adjudicataria, la empresa entrante subrogue a la plantilla adscrita a dicho servicio. Siendo que la gran mayoría de la plantilla es

subrogable, por lo que el acceso al empleo se produce en su gran mayoría por cláusulas subrogatorias

En consecuencia, la contratación de personal está condicionada a la concurrencia de determinados factores productivos y organizativos. En concreto, la contratación de personal se ve limitada por la existencia de cobertura de bajas definitivas o necesidades puntuales y eventuales. Sentado lo anterior, se debe señalar que en los servicios se producen pocas vacantes que permitan equilibrar las posibles situaciones de infrarrepresentación.

Por otro lado, y según se ha señalado, la posible diferencia que se pueda dar respecto del género masculino al género femenino se debe, precisamente, al tipo de actividad desarrollada en esta mercantil.

6-. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El RD 902/2020 de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020,de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla lo establecido en los Artículos 22.3 y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que lo sistemas de clasificación profesional aplicables en las empresas se realicen conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

El objeto de dicha normativa es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, bajo el cumplimiento, todo ello, del Principio de Transparencia retributiva, a través de los instrumentos regulados en el citado RD 902/2020.

Dentro de tales instrumentos la Auditoría retributiva tiene un papel fundamental, pues por medio de la misma resulta posible realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Así, la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que los sistemas de retribución existentes en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Por consiguiente, la presente Auditoría Retributiva cumple, en cumplimiento de la normativa vigente con los siguientes propósitos necesarios y complementarios:

-Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y,

-Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

***

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

***

Para la realización del presente proceso auditor se ha partido del principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a este artículo, "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes", siendo relevantes, entre otros factores y condiciones, "(…) la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, (…)".

El Real Decreto 902/2020 también apunta que "una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".

En base a lo anterior, el procedimiento seguido para la evaluación de los puestos de trabajo del personal o colectivo de gestión centralizada (personal de estructura) se basa en un sistema de puntos por factor.

Este sistema de evaluación/valoración es el recomendado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dada su naturaleza objetiva y fiable, al basarse en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea, funcionalidad, cometidos, competencias, expertise, etc. a desempeñar en cada puesto de trabajo, de manera que en base a factores, subfactores y grados de intensidad de dichos factores y subfactores, se obtiene una puntuación concreta, que permite calibrar/constatar de manera justa, ecuánime, veraz, eficaz y objetiva la determinación de los trabajos de igual valor.

En línea con las recomendaciones de la OIT, el RD 902/2020, también reconoce la efectividad de dicho sistema.

El procedimiento seguido en la evaluación de los puestos de trabajo del personal operativo se basa en el análisis de los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa.

El propio Art. 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

***

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoria retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en

el que se indican y determinan los objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y los responsables de dicha implantación y seguimiento:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma (en cada año de vigencia del Plan), se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución de la empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado y/o finalizado el segundo año de vigencia del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva realizada, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o subsectores y/o categorías, se hace necesario que en aquellas actividades, sectores, subsectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en la auditoria retributiva, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditoria retributiva y, analizados los resultados arrojados en la misma, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

El responsable de la implantación de las acciones que puedan tener lugar será el Dpto. de RRHH.

La vigencia de la auditoría será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

7-. SENSIBILIZACIÓN.

- Se ha avanzado en el uso de un lenguaje inclusivo en la compañía.

- También se ha impulsado la formación y sensibilización hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:
    - Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos
    - Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.
    - Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

El grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios no cuenta con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

III
MEDIDAS PROPUESTAS.

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

1-. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.

Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

2-. FORMACIÓN.

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

3-. PROMOCIÓN.

1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

4-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

5-. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de

Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6-. SALUD LABORAL.

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

7-. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO, FERRONATS AIR TRAFFIC SERVICES, S.A. (FERRONATS).

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis, entre otras, acerca de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Información en materia de SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
FERRONATS AIR TRAF.SERVIC	**3**	**13**	**16**
AUXILIAR TECNICO		4	4
CONTROLADOR TRAFICO AEREO	3	8	11
OTROS		1	1

Información sobre las bajas empleados/as para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
FERRONATS AIR TRAF.SERVIC	**3**	**3**	**6**
Excedencia	1	3	4
Fin contrato	2		2

Información en materia de formación.

- **FERRONATS, S.A.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	211	1.775	92%	95%
Hombres	378	1.760	96%	97%

Del análisis de la información se ha detectado que el porcentaje de mujeres que reciben formación en especialización técnica es menor, mientras que el porcentaje de mujeres que reciben formación en transformación digital es muy similar al porcentaje de hombres.

Información en materia de infrarrepresentación.

Información con desglose por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
FERRONATS AIR TRAF SERVIC	**109**	**54**	**163**	**67%**	**33%**	**100%**
5223 - ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE AÉREO.	96	46	142	68%	32%	100%
8110 - SERVICIOS INTEGRALES A EDIFICIOS E INSTALACIONES.	13	8	21	62%	38%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Torres de Control Aéreo), el Género predominante es el Masculino (109 Hombres / 67%), en comparación con el Género Femenino (54 Mujeres / 33%).

****

II
CONCLUSIONES DEL DIÁGNÓSTICO.

1-. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha podido constatar la existencia de un Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- Equipo capacitado para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- Difusión de vacantes descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- Sensibilización en igualdad para managers que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@ reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- Herramientas incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales indicadores de seguimiento, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas. En las actividades que se realizan en el área de infraestructuras y medioambiente hay una fuerte presencia masculina. Las candidaturas que se reciben mayoritariamente son de hombres ya que el perfil de Ingeniería tradicionalmente ha sido una carrera universitaria cursada por hombres y escogida en menor medida por mujeres. Por ello, para cubrir los procesos de selección donde se requiere experiencia, se suele entrevistar a más hombres que mujeres en procesos de selección de negocio, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

Por otro lado, y según se ha señalado con anterioridad, el convenio colectivo de aplicación prevé cláusulas de estabilidad en el empleo que prevén la consiguiente subrogación de los trabajadores adscritos a los distintos servicios por las nuevas empresas adjudicatarias de los mismos.

Siendo por ello que el acceso al empleo viene determinado por la aplicación de las cláusulas subrogatorias de origen convencional y ello dificulta el cambio de tendencias en los porcentajes de contratación.

2. FORMACIÓN.

En el diseño de la oferta formativa anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las diferencias en los indicadores clave de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la formación en horario laboral para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.
Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

LA compañía incorpora las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la modalidad videoconferencia en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación *on line* tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la formación on line con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de nuestros empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios.

3-. PROMOCION.

Los procesos de evaluación definidos para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura) están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de todos los empleados, con independencia de su género.

Igualmente, los procesos de desarrollo profesional son accesibles a todos los empleados en función de su posición y necesidades, sin establecer diferencias en el acceso a estos recursos por razón de género.

Por último, los principales indicadores de las iniciativas de retención concluyen que no existe la percepción por parte de los empleados de ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, respecto del personal operativo, los sistemas de promoción vienen regulados en los propios convenios colectivos. En consecuencia, la empresa para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

4-. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Personal Gestión Centralizada (Estructura-oficinas centrales):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
    - Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.
    - Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N° FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif. FTE's 2015 vs 2019
FTE's Hombres	699,81	793,18	**93,37**
FTE's Mujeres	479,49	580,65	**101,16**

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

Respecto al personal operativo en los convenios aplicables se establecen numerosas medidas en relación a esta materia que mejoran lo establecido en la legislación vigente (jornada, permisos, etc).

5-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Según se ha señalado, en el presente caso, la actividad desarrollada avoca a que el género predominante sea el masculino, con una presencia del 67%, frente al 33% del género femenino.

Por otro lado, y según se ha expuesto con anterioridad, el convenio colectivo de aplicación prevé cláusulas subrogatorias que garantizan que en caso de cambio de adjudicataria, la empresa entrante subrogue a la plantilla adscrita a dicho servicio. Siendo que la gran mayoría de la plantilla es subrogable, por lo que el acceso al empleo se produce en su gran mayoría por cláusulas subrogatorias

En consecuencia, la contratación de personal está condicionada a la concurrencia de determinados factores productivos y organizativos. En concreto, la contratación de personal se ve limitada por la existencia de cobertura de bajas definitivas o necesidades puntuales y eventuales. Sentado lo anterior, se debe señalar que en los servicios se producen pocas vacantes que permitan equilibrar las posibles situaciones de infrarrepresentación.

6-. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El RD 902/2020 de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020,de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla lo establecido en los Artículos 22.3 y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que lo sistemas de clasificación profesional aplicables en las empresas se realicen conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

El objeto de dicha normativa es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, bajo el cumplimiento, todo ello, del Principio de Transparencia retributiva, a través de los instrumentos regulados en el citado RD 902/2020.

Dentro de tales instrumentos la Auditoría retributiva tiene un papel fundamental, pues por medio de la misma resulta posible realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Así, la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que los sistemas de retribución existentes en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Por consiguiente, la presente Auditoría Retributiva cumple, en cumplimiento de la normativa vigente con los siguientes propósitos necesarios y complementarios:

-Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y,

-Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

***

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las

personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

***

Para la realización del presente proceso auditor se ha partido del principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a este artículo, "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes", siendo relevantes, entre otros factores y condiciones, "(…) la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, (…)".

El Real Decreto 902/2020 también apunta que "una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".

En base a lo anterior, el procedimiento seguido para la evaluación de los puestos de trabajo del personal o colectivo de gestión centralizada (personal de estructura) se basa en un sistema de puntos por factor.

Este sistema de evaluación/valoración es el recomendado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dada su naturaleza objetiva y fiable, al basarse en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea, funcionalidad, cometidos, competencias, expertise, etc. a desempeñar en cada puesto de trabajo, de manera que en base a factores, subfactores y grados de intensidad de dichos factores y subfactores, se obtiene una puntuación concreta, que permite calibrar/constatar de manera justa, ecuánime, veraz, eficaz y objetiva la determinación de los trabajos de igual valor.

En línea con las recomendaciones de la OIT, el RD 902/2020, también reconoce la efectividad de dicho sistema.

El procedimiento seguido en la evaluación de los puestos de trabajo del personal operativo se basa en el análisis de los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa.

El propio Art. 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

***

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoria retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en el que se indican y determinan los objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y los responsables de dicha implantación y seguimiento:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma (en cada año de vigencia del Plan), se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución de la empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado y/o finalizado el segundo año de vigencia del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva realizada, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o subsectores y/o categorías, se hace necesario que en aquellas actividades, sectores, subsectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en la auditoria retributiva, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditoria retributiva y, analizados los resultados arrojados en la misma, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

El responsable de la implantación de las acciones que puedan tener lugar será el Dpto. de RRHH.

La vigencia de la auditoría será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

7-. SENSIBILIZACIÓN.

- Se ha avanzado en el uso de un lenguaje inclusivo en la compañía.
- También se ha impulsado la formación y sensibilización hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:
    - Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos
    - Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.
    - Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

El grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios no cuenta con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

III
MEDIDAS PROPUESTAS.

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

1-. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.

Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

2-. FORMACIÓN.

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

3-. PROMOCIÓN.

1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

4-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

5-. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6-. SALUD LABORAL.

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

7-. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO GESMAT, S.A.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis, entre otras, acerca de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Información en materia de SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada:

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	1	50%	1	50%	2

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
GESMAT S.A.	**25**	**42**	**67**
CONDUCTOR/A CAMIÓN		16	16
INGENIERO/A TECNICO	1		1
MAQUI./ MECANICO/A		3	3
PEON ESPECIALISTA		1	1
PEON ORDINARIO	3	10	13
PEÓN ORDINARIO LV	21	6	27
RGSGA		1	1
VEHIC.ARTI/ MECANICO		5	5

Información sobre las bajas empleados/as para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
GESMAT S.A.	**49**	**9**	**58**
Agotamiento plazo máximo I.T.	2		2
Baja voluntaria	3	2	5
Fin contrato	31	6	37
I.P.	5		5
Jubilación	4		4
Otras causas inherentes al trabajador	2	1	3
Otras causas no inherentes al trabajador	2		2

Información en materia de formación.

- **GESMAT S.A.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	65	833	100%	100%
Hombres	345	3.284	100%	100%

Del análisis de la información en materia de formación se desprende que no se ha formado en materia de igualdad. Por otro lado, de los datos se puede concluir que se ha formado a un porcentaje mayor de hombres que de mujeres.

Información en materia de infrarrepresentación.

Información con desglose por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
GESMAT S A.	**375**	**66**	**441**	**85%**	**15%**	**100%**
3811 - RECOGIDA DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	375	66	441	85%	15%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Limpieza viaria, recogida de residuos y Tratamiento), el Género predominante es el Masculino (375 Hombres / 85%), en comparación con el Género Femenino (66 Mujeres / 15%).

II
CONCLUSIONES DEL DIÁGNÓSTICO.

1-. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha podido constatar la existencia de un Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- Equipo capacitado para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- Difusión de vacantes descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- Sensibilización en igualdad para managers que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@ reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- Herramientas incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales indicadores de seguimiento, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas. En las actividades que se realizan en el área de infraestructuras y medioambiente hay una fuerte presencia masculina. Las candidaturas que se reciben mayoritariamente son de hombres ya que el perfil de Ingeniería tradicionalmente ha sido una carrera universitaria cursada por hombres y escogida en menor

medida por mujeres. Por ello, para cubrir los procesos de selección donde se requiere experiencia, se suele entrevistar a más hombres que mujeres en procesos de selección de negocio, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

El convenio colectivo que rige las relaciones laborales entre plantilla y la mercantil prevén cláusulas de estabilidad del empleo que garantizan que el personal adscrito a los distintos servicios sea subrogado por las nuevas empresas adjudicatarias de estos.

En virtud de lo anterior, el acceso al empleo se produce como consecuencia de la aplicación de las cláusulas de subrogación previstas en los convenios colectivos.

Siendo por ello que el acceso al empleo viene determinado por la aplicación de las cláusulas subrogatorias de origen convencional y ello dificulta el cambio de tendencias en los porcentajes de contratación.

2. FORMACIÓN.

En el diseño de la oferta formativa anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las **diferencias en los indicadores clave** de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la **formación en horario laboral** para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.
Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

La compañía incorpora las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la **modalidad videoconferencia** en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación on line tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la **formación on line** con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y se sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de los empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios.

3-. PROMOCION.

Los procesos de evaluación definidos para el Colectivo de Gestión Centralizada están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de todos los empleados, con independencia de su género.

Igualmente, los procesos de desarrollo profesional son accesibles a todos los empleados en función de su posición y necesidades, sin establecer diferencias en el acceso a estos recursos por razón de género.

Por último, los principales indicadores de las iniciativas de retención concluyen que no existe la percepción por parte de los empleados de ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, respecto de personal de convenio los sistemas de promoción vienen regulados en los propios convenios colectivos. En consecuencia, la empresa para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

4-. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Personal Gestión Centralizada (Estructura-oficinas centrales):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
    - Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.
    - Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N°FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif.FTE's 2015 vs2019
FTE'sHombres	699,81	793,18	**93,37**
FTE'sMujeres	479,49	580,65	**101,16**

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

Respecto al personal operativo en los convenios aplicables se establecen numerosas medidas en relación a esta materia que mejoran lo establecido en la legislación vigente (jornada, permisos, etc).

5-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Según se ha señalado con anterioridad, la actividad principal desarrollada por la mercantil es la recogida de residuos no peligrosos. Por ello, la posible infrarrepresentación que se pueda producir se debe, precisamente, al tipo de actividades desarrolladas por GESMAT, S.A.

Por otro lado, y según se ha expuesto con anterioridad, el convenio colectivo que se aplica a la mercantil prevé cláusulas subrogatorias que garantizan que en caso de cambio de adjudicataria, la empresa entrante subrogue a la plantilla adscrita a dicho servicio. Siendo que la gran mayoría de la plantilla es subrogable, por lo que el acceso al empleo se produce en su gran mayoría por cláusulas subrogatorias

En consecuencia, la contratación de personal está condicionada a la concurrencia de determinados factores productivos y organizativos. En concreto, la contratación de personal se ve limitada por la existencia de cobertura de bajas definitivas o necesidades puntuales y eventuales. Sentado lo anterior, se debe señalar que en los servicios se producen pocas vacantes que permitan equilibrar las posibles situaciones de infrarrepresentación.

6-. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El RD 902/2020 de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020,de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla lo establecido en los Artículos 22.3 y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que lo sistemas de clasificación profesional aplicables en las empresas se realicen conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

El objeto de dicha normativa es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, bajo el cumplimiento, todo ello, del Principio de Transparencia retributiva, a través de los instrumentos regulados en el citado RD 902/2020.

Dentro de tales instrumentos la Auditoría retributiva tiene un papel fundamental, pues por medio de la misma resulta posible realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Así, la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que los sistemas de retribución existentes en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Por consiguiente, la presente Auditoría Retributiva cumple, en cumplimiento de la normativa vigente con los siguientes propósitos necesarios y complementarios:

-Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y,

-Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

***

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

***

Para la realización del presente proceso auditor se ha partido del principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a este artículo, "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes", siendo relevantes, entre otros factores y condiciones, "(…) la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, (…)".

El Real Decreto 902/2020 también apunta que "una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".

En base a lo anterior, el procedimiento seguido para la evaluación de los puestos de trabajo del personal o colectivo de gestión centralizada (personal de estructura) se basa en un sistema de puntos por factor.

Este sistema de evaluación/valoración es el recomendado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dada su naturaleza objetiva y fiable, al basarse en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea, funcionalidad, cometidos, competencias, expertise, etc. a desempeñar en cada puesto de trabajo, de manera que en base a factores, subfactores y grados de intensidad de dichos factores y subfactores, se obtiene una puntuación concreta, que permite calibrar/constatar de manera justa, ecuánime, veraz, eficaz y objetiva la determinación de los trabajos de igual valor.

En línea con las recomendaciones de la OIT, el RD 902/2020, también reconoce la efectividad de dicho sistema.

El procedimiento seguido en la evaluación de los puestos de trabajo del personal operativo se basa en el análisis de los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa.

El propio Art. 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

***

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoria retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en el que se indican y determinan los objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y los responsables de dicha implantación y seguimiento:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma (en cada año de vigencia del Plan), se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución de la empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado y/o finalizado el segundo año de vigencia del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva realizada, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o subsectores y/o categorías, se hace necesario que en aquellas actividades, sectores, subsectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en la auditoria retributiva, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de

promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditoria retributiva y, analizados los resultados arrojados en la misma, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

El responsable de la implantación de las acciones que puedan tener lugar será el Dpto. de RRHH.

La vigencia de la auditoría será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

7-. SENSIBILIZACIÓN.

- Se ha avanzado en el uso de un lenguaje inclusivo en la compañía.
- También se ha impulsado la formación y sensibilización hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:
    - Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos
    - Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.
    - Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

El grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios no cuenta con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

III
MEDIDAS PROPUESTAS.

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

1-. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.

Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

2-. FORMACIÓN.

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

3-. PROMOCIÓN.

1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

4-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

5-. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6-. SALUD LABORAL.

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

7-. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO, MAVIVA, S.A.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes

han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis, entre otras, acerca de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Información en materia de SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada:

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	0	-	0	-	0

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
MAVIVA SA	**25**	**42**	**67**
ESPECIALISTA	1	1	2
OPERARIO DE 1ª	1	3	4
OPERARIO DE 2ª		1	1
OPERARIO DE 3ª		3	3
OPERARIO DE 4ª	18	32	50
RGSGA	3	2	5
TÉCNICOS TIPO D	2		2

Información sobre las bajas empleados/as para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
MAVIVA SA	**34**	**14**	**48**
Baja voluntaria	5	1	6
Fin contrato	28	13	41
I.P.	1		1

Información en materia de formación.

- **MAVIVA, S.A.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	81		100%	6%
Hombres	255		100%	2%

Del análisis de la información en materia de formación se desprende que se ha impartido más formación a los hombres. En materia de igualdad se ha formado a 28 mujeres frente a 105 hombres, lo mismo ocurre con el resto de materias.

Información en materia de Infrarrepresentación.

Información con desglose por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
MAVIVA SA	198	79	277	71%	29%	100%
5210 - DEPÓSITO Y ALMACENAMIENTO.	198	79	277	71%	29%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Logística y Almacenamiento dentro del sector Industrial), el Género predominante es el Masculino (198 Hombres / 71%), en comparación con el Género Femenino (79 Mujeres / 29%).

****

II
CONCLUSIONES DEL DIÁGNÓSTICO.

1-. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha podido constatar la existencia de un Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- Equipo capacitado para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- Difusión de vacantes descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- Sensibilización en igualdad para managers que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@ reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el

manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- Herramientas incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales indicadores de seguimiento, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas. En las actividades que se realizan en el área de infraestructuras y medioambiente hay una fuerte presencia masculina. Las candidaturas que se reciben mayoritariamente son de hombres ya que el perfil de Ingeniería tradicionalmente ha sido una carrera universitaria cursada por hombres y escogida en menor medida por mujeres. Por ello, para cubrir los procesos de selección donde se requiere experiencia, se suele entrevistar a más hombres que mujeres en procesos de selección de negocio, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

2. FORMACIÓN.

En el diseño de la oferta formativa anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las diferencias en los indicadores clave de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la formación en horario laboral para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.
Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

LA compañía incorpora las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la modalidad videoconferencia en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación *on line* tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la formación on line con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de nuestros empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios.

3-. PROMOCION.

Los procesos de evaluación definidos para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura) están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de todos los empleados, con independencia de su género.

Igualmente, los procesos de desarrollo profesional son accesibles a todos los empleados en función de su posición y necesidades, sin establecer diferencias en el acceso a estos recursos por razón de género.

Por último, los principales indicadores de las iniciativas de retención concluyen que no existe la percepción por parte de los empleados de ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, respecto del personal operativo, los sistemas de promoción vienen regulados en los propios convenios colectivos. En consecuencia, la empresa para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

4-. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Personal Gestión Centralizada (Estructura-oficinas centrales):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
    - Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.
    - Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N°FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif.FTE's 2015 vs2019
FTE'sHombres	699,81	793,18	**93,37**
FTE'sMujeres	479,49	580,65	**101,16**

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

Respecto al personal operativo en los convenios aplicables se establecen numerosas medidas en relación a esta materia que mejoran lo establecido en la legislación vigente (jornada, permisos, etc).

5-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Una vez analizada y valorada la información relativa a la infrarrepresentación, se puede concluir que, atendiendo al tipo de actividad, el género predominante es el masculino (71%) en comparación con el género femenino (29%).

6-. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El RD 902/2020 de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020,de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla lo establecido en los Artículos 22.3 y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que lo sistemas de clasificación profesional aplicables en las empresas se realicen conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

El objeto de dicha normativa es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, bajo el cumplimiento, todo ello, del Principio de Transparencia retributiva, a través de los instrumentos regulados en el citado RD 902/2020.

Dentro de tales instrumentos la Auditoría retributiva tiene un papel fundamental, pues por medio de la misma resulta posible realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Así, la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que los sistemas de retribución existentes en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.
Por consiguiente, la presente Auditoría Retributiva cumple, en cumplimiento de la normativa vigente con los siguientes propósitos necesarios y complementarios:

-Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y,

-Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

***

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

***

Para la realización del presente proceso auditor se ha partido del principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a este artículo, "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes", siendo relevantes, entre otros factores y condiciones, "(…) la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, (…)".

El Real Decreto 902/2020 también apunta que "una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".

En base a lo anterior, el procedimiento seguido para la evaluación de los puestos de trabajo del personal o colectivo de gestión centralizada (personal de estructura) se basa en un sistema de puntos por factor.

Este sistema de evaluación/valoración es el recomendado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dada su naturaleza objetiva y fiable, al basarse en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea, funcionalidad, cometidos, competencias, expertise, etc. a desempeñar en cada puesto de trabajo, de manera que en base a factores, subfactores y grados de intensidad de dichos factores y subfactores, se obtiene una puntuación concreta, que permite calibrar/constatar de manera justa, ecuánime, veraz, eficaz y objetiva la determinación de los trabajos de igual valor.

En línea con las recomendaciones de la OIT, el RD 902/2020, también reconoce la efectividad de dicho sistema.

El procedimiento seguido en la evaluación de los puestos de trabajo del personal operativo se basa en el análisis de los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa.
El propio Art. 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

***

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoria retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en el que se indican y determinan los objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y los responsables de dicha implantación y seguimiento:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma (en cada año de vigencia del Plan), se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución de la empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado y/o finalizado el segundo año de vigencia del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva realizada, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o subsectores y/o categorías, se hace necesario que en aquellas actividades, sectores, subsectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en la auditoria retributiva, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditoria retributiva y, analizados los resultados arrojados en la misma, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

El responsable de la implantación de las acciones que puedan tener lugar será el Dpto. de RRHH.

La vigencia de la auditoría será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

7-. SENSIBILIZACIÓN.

- Se ha avanzado en el uso de un lenguaje inclusivo en la compañía.
- También se ha impulsado la formación y sensibilización hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:
    - Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos
    - Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.
    - Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

El grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios no cuenta con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

III
MEDIDAS PROPUESTAS.

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

1-. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.
Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

2-. FORMACIÓN.

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

3-. PROMOCIÓN.

1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

4-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

5-. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6-. SALUD LABORAL.

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

7-. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO, ALSERVI S.L.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis, entre otras, acerca de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Información en materia de SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Procesos de selección para el Colectivo de Gestión Centralizada:

INCORPORACIONES	Hombre		Mujer		Total
	0	-	0	-	0

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
ALSERVI, S.L.	**21**	**21**	**42**
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	3		3
ESPECIALISTA		1	1
ESPECIALISTA 2A	1	1	2
ESPECIALISTA 3ª		1	1
ESPECIALISTA 4A	6	7	13
ESPECIALISTA 5A	9	4	13
LICENCIADO/A		6	6
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1		1
RGSGA	1	1	2

Información sobre las bajas empleados/as para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
ALSERVI, S.L.	**33**	**19**	**52**
Baja voluntaria	1	2	3
Excedencia	1	1	2
Fin contrato	29	16	45
I.P.	1		1
Otras causas inherentes al trabajador	1		1

Información en materia de formación.

- **ALSERVI S.L.:**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	147		100%	1%
Hombres	242		100%	2%

Del análisis de la información en materia de formación se desprende que la asistencia de las mujeres está 13 puntos por debajo de la media de mujeres en la plantilla, 79%. Además, por tipo

de formación, las formaciones de desarrollo de carrera para mujeres están por debajo de la media de formaciones siendo el porcentaje de un 58% de mujeres. También se advierte una menor participación de las mujeres en formaciones presenciales, 74% de las mujeres frente al 89% de los hombres, siendo mayor la participación de las mujeres en formaciones online.

Información en materia de Infrarrepresentación.

Información con desglose por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
ALSERVI, S.L.	**151**	**90**	**241**	**63%**	**37%**	**100%**
5210 - DEPÓSITO Y ALMACENAMIENTO.	151	90	241	63%	37%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Logística y Almacenamiento dentro del sector Industrial), el Género predominante es el Masculino (151 Hombres / 63%), en comparación con el Género Femenino (90 Mujeres / 37%).

****

II
CONCLUSIONES DEL DIÁGNÓSTICO.

1-. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha podido constatar la existencia de un Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- Equipo capacitado para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- Difusión de vacantes descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- Sensibilización en igualdad para managers que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@ reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- Herramientas incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales indicadores de seguimiento, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas. En las actividades que se realizan en el área de infraestructuras y medioambiente hay una fuerte presencia masculina. Las candidaturas que se reciben mayoritariamente son de hombres ya que el perfil de Ingeniería tradicionalmente ha sido una carrera universitaria cursada por hombres y escogida en menor medida por mujeres. Por ello, para cubrir los procesos de selección donde se requiere experiencia, se suele entrevistar a más hombres que mujeres en procesos de selección de negocio, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

2. FORMACIÓN.

En el diseño de la oferta formativa anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las diferencias en los indicadores clave de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la formación en horario laboral para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.
Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

LA compañía incorpora las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la modalidad videoconferencia en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación *on line* tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la formación on line con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de nuestros empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios.

3-. PROMOCION.

Los procesos de evaluación definidos para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura) están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de todos los empleados, con independencia de su género.

Igualmente, los procesos de desarrollo profesional son accesibles a todos los empleados en función de su posición y necesidades, sin establecer diferencias en el acceso a estos recursos por razón de género.

Por último, los principales indicadores de las iniciativas de retención concluyen que no existe la percepción por parte de los empleados de ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, respecto del personal operativo, los sistemas de promoción vienen regulados en los propios convenios colectivos. En consecuencia,

la empresa para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

4-. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Personal Gestión Centralizada (Estructura-oficinas centrales):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
    - Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.
    - Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N° FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif. FTE's 2015 vs 2019
FTE's Hombres	699,81	793,18	**93,37**
FTE's Mujeres	479,49	580,65	**101,16**

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando

asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

Respecto al personal operativo en los convenios aplicables se establecen numerosas medidas en relación a esta materia que mejoran lo establecido en la legislación vigente (jornada, permisos, etc).

5-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Una vez analizada y valorada la información relativa a la infrarrepresentación, se puede concluir que, atendiendo al tipo de actividad, el género predominante es el masculino (63%) en comparación con el género femenino (37%).

6-. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El RD 902/2020 de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020,de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla lo establecido en los Artículos 22.3 y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que lo sistemas de clasificación profesional aplicables en las empresas se realicen conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

El objeto de dicha normativa es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, bajo el cumplimiento, todo ello, del Principio de Transparencia retributiva, a través de los instrumentos regulados en el citado RD 902/2020.

Dentro de tales instrumentos la Auditoría retributiva tiene un papel fundamental, pues por medio de la misma resulta posible realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Así, la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que los sistemas de retribución existentes en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Por consiguiente, la presente Auditoría Retributiva cumple, en cumplimiento de la normativa vigente con los siguientes propósitos necesarios y complementarios:

-Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y,

-Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

***

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las

personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

***

Para la realización del presente proceso auditor se ha partido del principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a este artículo, "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes", siendo relevantes, entre otros factores y condiciones, "(…) la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, (…)".

El Real Decreto 902/2020 también apunta que "una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".

En base a lo anterior, el procedimiento seguido para la evaluación de los puestos de trabajo del personal o colectivo de gestión centralizada (personal de estructura) se basa en un sistema de puntos por factor.

Este sistema de evaluación/valoración es el recomendado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dada su naturaleza objetiva y fiable, al basarse en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea, funcionalidad, cometidos, competencias, expertise, etc. a desempeñar en cada puesto de trabajo, de manera que en base a factores, subfactores y grados de intensidad de dichos factores y subfactores, se obtiene una puntuación concreta, que permite calibrar/constatar de manera justa, ecuánime, veraz, eficaz y objetiva la determinación de los trabajos de igual valor.

En línea con las recomendaciones de la OIT, el RD 902/2020, también reconoce la efectividad de dicho sistema.

El procedimiento seguido en la evaluación de los puestos de trabajo del personal operativo se basa en el análisis de los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa.

El propio Art. 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

***

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoria retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en el que se indican y determinan los objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y los responsables de dicha implantación y seguimiento:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma (en cada año de vigencia del Plan), se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución de la empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado y/o finalizado el segundo año de vigencia del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva realizada, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o subsectores y/o categorías, se hace necesario que en aquellas actividades, sectores, subsectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en la auditoria retributiva, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditoria retributiva y, analizados los resultados arrojados en la misma, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

El responsable de la implantación de las acciones que puedan tener lugar será el Dpto. de RRHH.

La vigencia de la auditoría será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

7-. SENSIBILIZACIÓN.

- Se ha avanzado en el uso de un lenguaje inclusivo en la compañía.
- También se ha impulsado la formación y sensibilización hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:
    - Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos
    - Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.
    - Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

El grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios no cuenta con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

III
MEDIDAS PROPUESTAS.

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

1-. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.

Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

2-. FORMACIÓN.

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

3-. PROMOCIÓN.

1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

4-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

5-. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6-. SALUD LABORAL.

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

7-. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO, RESIDUS DEL MARESME, S.L.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis, entre otras, acerca de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Información en materia de SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla:

Sociedad / Cateogoría	Mujer	Hombre	Total
RESIDUS DEL MARESME SL	**1**	**14**	**15**
ADMINISTRATIVO/A	1		1
CONDUCTOR/A		2	2
OPERARIO		12	12

Información sobre las bajas empleados/as para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
RESIDUS DEL MARESME SL	**27**	**3**	**30**
Agotamiento plazo máximo I.T.	1		1
Baja voluntaria	2	1	3
Fin contrato	22	2	24
Jubilación	2		2

Información en materia de formación.

- **RESIDUS DEL MARESME, S.L.:**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	1	8	0%	100%
Hombres	18	270	0%	100%

Del análisis de la información en materia de formación desprende que los hombres han recibido más formación que las mujeres.

Información en materia de Infrarrepresentación.

Información con desglose por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
RESIDUS DEL MARESME SL	**90**	**4**	**94**	**96%**	**4%**	**100%**
8129 - OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA.	90	4	94	96%	4%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Plantas de Tratamiento y Gestión de Residuos), el Género predominante es el Masculino (90 Hombres / 96%), en comparación con el Género Femenino (4 Mujeres / 4%).

****

II
CONCLUSIONES DEL DIÁGNÓSTICO.

1-. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha podido constatar la existencia de un Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- Equipo capacitado para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- Difusión de vacantes descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- Sensibilización en igualdad para managers que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@ reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- Herramientas incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales indicadores de seguimiento, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas. En las actividades que se realizan en el área de infraestructuras y medioambiente hay una fuerte presencia masculina. Las candidaturas que se reciben mayoritariamente son de hombres ya que el perfil de Ingeniería tradicionalmente ha sido una carrera universitaria cursada por hombres y escogida en menor medida por mujeres. Por ello, para cubrir los procesos de selección donde se requiere experiencia, se suele entrevistar a más hombres que mujeres en procesos de selección de negocio, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

En el convenio colectivo de aplicación se prevén cláusulas de estabilidad del empleo que garantizan que el personal adscrito a los distintos servicios sea subrogado por las nuevas empresas adjudicatarias de estos.

En virtud de lo anterior, el acceso al empleo se produce como consecuencia de la aplicación de las cláusulas de subrogación previstas en los convenios colectivos.

Siendo por ello que el acceso al empleo viene determinado por la aplicación de las cláusulas subrogatorias de origen convencional y ello dificulta el cambio de tendencias en los porcentajes de contratación.

2. FORMACIÓN.

En el diseño de la oferta formativa anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las diferencias en los indicadores clave de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la formación en horario laboral para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.
Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

LA compañía incorpora las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la modalidad videoconferencia en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación *on line* tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la formación on line con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de nuestros empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios.

3-. PROMOCION.

Los procesos de evaluación definidos para el Colectivo de Gestión Centralizada (Estructura) están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de todos los empleados, con independencia de su género.

Igualmente, los procesos de desarrollo profesional son accesibles a todos los empleados en función de su posición y necesidades, sin establecer diferencias en el acceso a estos recursos por razón de género.

Por último, los principales indicadores de las iniciativas de retención concluyen que no existe la percepción por parte de los empleados de ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, respecto del personal operativo, los sistemas de promoción vienen regulados en los propios convenios colectivos. En consecuencia, la empresa para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

4-. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Personal Gestión Centralizada (Estructura-oficinas centrales):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
    - Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.
    - Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N°FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif.FTE's 2015 vs2019
FTE'sHombres	699,81	793,18	**93,37**
FTE'sMujeres	479,49	580,65	**101,16**

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

Respecto al personal operativo en los convenios aplicables se establecen numerosas medidas en relación a esta materia que mejoran lo establecido en la legislación vigente (jornada, permisos, etc).

5-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Es importante señalar que, algunos de los convenios colectivos que resulta de aplicación prevé cláusulas subrogatorias que garantizan que en caso de cambio de adjudicataria, la empresa entrante subrogue a la plantilla adscrita a dicho servicio. Siendo que la gran mayoría de la plantilla es subrogable, por lo que el acceso al empleo se produce en su gran mayoría por cláusulas subrogatorias

En consecuencia, la contratación de personal está condicionada a la concurrencia de determinados factores productivos y organizativos. En concreto, la contratación de personal se ve limitada por la existencia de cobertura de bajas definitivas o necesidades puntuales y eventuales. Sentado lo anterior, se debe señalar que en los servicios se producen pocas vacantes que permitan equilibrar las posibles situaciones de infrarrepresentación.

Por otro lado, y según se ha señalado, la posible diferencia que se pueda dar respecto del género masculino al género femenino se debe, precisamente, al tipo de actividad desarrollada en esta mercantil.

6-. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El RD 902/2020 de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020,de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla lo establecido en los Artículos 22.3 y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que lo sistemas de clasificación profesional aplicables en las empresas se realicen conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

El objeto de dicha normativa es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, bajo el cumplimiento, todo ello, del Principio de Transparencia retributiva, a través de los instrumentos regulados en el citado RD 902/2020.

Dentro de tales instrumentos la Auditoría retributiva tiene un papel fundamental, pues por medio de la misma resulta posible realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Así, la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que los sistemas de retribución existentes en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Por consiguiente, la presente Auditoría Retributiva cumple, en cumplimiento de la normativa vigente con los siguientes propósitos necesarios y complementarios:

-Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y,

-Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

***

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

***

Para la realización del presente proceso auditor se ha partido del principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a este artículo, "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes", siendo relevantes, entre otros factores y condiciones, "(…) la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, (…)".

El Real Decreto 902/2020 también apunta que "una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".

En base a lo anterior, el procedimiento seguido para la evaluación de los puestos de trabajo del personal o colectivo de gestión centralizada (personal de estructura) se basa en un sistema de puntos por factor.

Este sistema de evaluación/valoración es el recomendado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dada su naturaleza objetiva y fiable, al basarse en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea, funcionalidad, cometidos, competencias, expertise, etc. a desempeñar en cada puesto de trabajo, de manera que en base a factores, subfactores y grados de intensidad de dichos factores y subfactores, se obtiene una puntuación concreta, que permite calibrar/constatar de manera justa, ecuánime, veraz, eficaz y objetiva la determinación de los trabajos de igual valor.

En línea con las recomendaciones de la OIT, el RD 902/2020, también reconoce la efectividad de dicho sistema.

El procedimiento seguido en la evaluación de los puestos de trabajo del personal operativo se basa en el análisis de los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa.

El propio Art. 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

***

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoria retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en el que se indican y determinan los objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y los responsables de dicha implantación y seguimiento:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma (en cada año de vigencia del Plan), se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución de la empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado y/o finalizado el segundo año de vigencia del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva realizada, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o subsectores y/o categorías, se hace necesario que en aquellas actividades, sectores, subsectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en la auditoria retributiva, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditoria retributiva y, analizados los resultados arrojados en la misma, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

El responsable de la implantación de las acciones que puedan tener lugar será el Dpto. de RRHH.

La vigencia de la auditoría será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

7-. SENSIBILIZACIÓN.

- Se ha avanzado en el uso de un lenguaje inclusivo en la compañía.
- También se ha impulsado la formación y sensibilización hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:
    - Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos
    - Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.
    - Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

El grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios no cuenta con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

III
MEDIDAS PROPUESTAS.

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

1-. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.

Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

2-. FORMACIÓN.

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

3-. PROMOCIÓN.

1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

4-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

5-. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6-. SALUD LABORAL.

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

7-. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO AUTOVIA DE ARAGON SOCIEDAD CONCESIONARIA, S.A

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis, entre otras, acerca de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Información en materia de SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Información sobre las bajas empleados/as para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
AUTOVIA ARAGON	2		2
Agotamiento plazo máximo I.T.	1		1
Otras causas no inherentes al trabajador	1		1

Información en materia de formación.

- **AUTOVIA DE ARAGÓN, S.A.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	14	41	93%	100%
Hombres	29	121	86%	100%

Del análisis de la información se ha detectado que el porcentaje de mujeres que reciben formación en especialización técnica es menor que de hombres.

Información en materia de infrarrepresentación.

Información con desglose por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
AUTOVIA ARAGON	66	7	73	90%	10%	100%
4213-CONSTRUCCIÓN DE PUENTES Y TÚNELES.	66	7	73	90%	10%	100%

- Mercantil que por el tipo de actividades que realiza (Construcción y Conservación de carreteras), el Género predominante es el Masculino (66 Hombres / 90%), en comparación con el Género Femenino (7 Mujeres / 10%).

****

II
CONCLUSIONES DEL DIÁGNÓSTICO.

1-. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha podido constatar la existencia de un Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- **Equipo capacitado** para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- **Difusión de vacantes** descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- **Sensibilización en igualdad para managers** que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@ reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- **Herramientas** incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales **indicadores de seguimiento**, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos **la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas**. En las actividades que se realizan en el área de infraestructuras y medioambiente hay una fuerte presencia masculina. Las candidaturas que se reciben son mayoritariamente son de hombres ya que el perfil de Ingeniería tradicionalmente ha sido una carrera universitaria cursada por hombres y escogida en menor medida por mujeres. Por ello, para cubrir los procesos de selección donde se requiere experiencia, se suele entrevistar a más hombres que mujeres en procesos de selección de negocio, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

2. FORMACIÓN.

En el diseño de la oferta formativa anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las **diferencias en los indicadores clave** de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la **formación en horario laboral** para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.
Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

La compañía incorpora las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la **modalidad videoconferencia** en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación on line tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la **formación on line** con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y se sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y

seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de los empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios

3-. PROMOCION.

Los procesos de evaluación definidos para el Colectivo de Gestión Centralizada están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de todos los empleados, con independencia de su género.

Igualmente, los procesos de desarrollo profesional son accesibles a todos los empleados en función de su posición y necesidades, sin establecer diferencias en el acceso a estos recursos por razón de género.

Por último, los principales indicadores de las iniciativas de retención concluyen que no existe la percepción por parte de los empleados de ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, respecto de personal de convenio los sistemas de promoción vienen regulados en los propios convenios colectivos. En consecuencia, la empresa para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

4-. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Personal Gestión Centralizada (Estructura-oficinas centrales):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura

que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
    - Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.
    - Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N° FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif. FTE's 2015 vs 2019
FTE's Hombres	699,81	793,18	**93,37**
FTE's Mujeres	479,49	580,65	**101,16**

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además Medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

5-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Según se ha señalado con anterioridad, parte de los convenios colectivos que resultan de aplicación a la empresa prevén cláusulas de estabilidad en el empleo. En virtud de dichas cláusulas se garantiza que, en caso de cambio de adjudicatario, el personal adscrito al servicio pasará subrogado a la nueva adjudicataria.

En consecuencia, la contratación de personal está condicionada a la concurrencia de determinados factores productivos y organizativos. En concreto, la contratación de personal se ve limitada por la existencia de cobertura de bajas definitivas o necesidades puntuales y eventuales. Sentado lo anterior, se debe señalar que en los servicios se producen pocas vacantes que permitan equilibrar las posibles situaciones de infrarrepresentación.

Por otro lado, y según se ha señalado, la posible diferencia que se pueda dar respecto del género masculino al género femenino se debe, precisamente, al tipo de actividad desarrollada en esta mercantil.

6-. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El RD 902/2020 de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020,de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla lo establecido en los Artículos 22.3 y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que lo sistemas de clasificación profesional aplicables en las empresas se realicen conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

El objeto de dicha normativa es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, bajo el cumplimiento, todo ello, del Principio de Transparencia retributiva, a través de los instrumentos regulados en el citado RD 902/2020.

Dentro de tales instrumentos la Auditoría retributiva tiene un papel fundamental, pues por medio de la misma resulta posible realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Así, la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que los sistemas de retribución existentes en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Por consiguiente, la presente Auditoría Retributiva cumple, en cumplimiento de la normativa vigente con los siguientes propósitos necesarios y complementarios:

-Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y,

-Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

***

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

***

Para la realización del presente proceso auditor se ha partido del principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a este artículo, "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes", siendo relevantes, entre otros factores y condiciones, "(…) la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, (…)".

El Real Decreto 902/2020 también apunta que "una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".

En base a lo anterior, el procedimiento seguido para la evaluación de los puestos de trabajo del personal o colectivo de gestión centralizada (personal de estructura) se basa en un sistema de puntos por factor.

Este sistema de evaluación/valoración es el recomendado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dada su naturaleza objetiva y fiable, al basarse en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea, funcionalidad, cometidos, competencias, expertise, etc. a desempeñar en cada puesto de trabajo, de manera que en base a factores, subfactores y grados de intensidad de dichos factores y subfactores, se obtiene una puntuación concreta, que permite calibrar/constatar de manera justa, ecuánime, veraz, eficaz y objetiva la determinación de los trabajos de igual valor.

En línea con las recomendaciones de la OIT, el RD 902/2020, también reconoce la efectividad de dicho sistema.

El procedimiento seguido en la evaluación de los puestos de trabajo del personal operativo se basa en el análisis de los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa.

El propio Art. 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

***

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoria retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en el que se indican y determinan los objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y los responsables de dicha implantación y seguimiento:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma (en cada año de vigencia del Plan), se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución de la empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado y/o finalizado el segundo año de vigencia del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva realizada, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o subsectores y/o categorías, se hace necesario que en aquellas actividades, sectores, subsectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en la auditoria retributiva, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditoria retributiva y, analizados los resultados arrojados en la misma, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

El responsable de la implantación de las acciones que puedan tener lugar será el Dpto. de RRHH.

La vigencia de la auditoría será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

7-. SENSIBILIZACIÓN.

- Se ha avanzado en el uso de un **lenguaje inclusivo** en la compañía.
- También se ha impulsado la **formación y sensibilización** hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:
    - Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos
    - Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.
    - Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

La mercantil no dispone de un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

III
MEDIDAS PROPUESTAS.

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

1-. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.

Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

2-. FORMACIÓN.

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

3-. PROMOCIÓN.

1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

4-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

5-. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6-. SALUD LABORAL.

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

7-. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO BIOTRAN GESTIÓN DE RESIDUOS, S.L.

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis, entre otras, acerca de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Información en materia de SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Nuevas incorporaciones / altas a plantilla para el colectivo de Operarios/Personal de convenio:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total

BIOTRAN GEST. RESIDUOS SL	1	2	3
MECÁNICO/A ESPECIALISTA		1	1
OTROS	1	1	2

Información sobre las bajas empleados/as para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
BIOTRAN GEST. RESIDUOS SL	6	6	12
Baja voluntaria	1		1
Fin contrato	3	6	9
Otras causas no inherentes al trabajador	2		2

Información en materia de formación.

- **Biotran S.A.**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	10	84	80%	100%
Hombres	2	2	100%	100%

Del análisis de la información en materia de formación desprende que los hombres han recibido más formación que las mujeres.

Información en materia de infrarrepresentación.

Información con desglose por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
BIOTRAN GEST. RESIDUOS SL	36	26	62	58%	42%	100%
2221 - FABRICACIÓN DE PLACAS, HOJAS, TUBOS Y PERFILES DE PLÁSTICO.	9		9	100%	0%	100%
3812 - RECOGIDA DE RESIDUOS PELIGROSOS.	25	26	51	49%	51%	100%
3822 - TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS.	2		2	100%	0%	100%

- ➢ En esta Mercantil, por el tipo de actividades que se desempeñan (Recogida y tratamiento de residuos peligrosos), existe una distribución más equilibrada entre ambos Géneros (36 Hombres / 58%) vs (26 Mujeres / 42%).

****

II
CONCLUSIONES DEL DIÁGNÓSTICO.

1-. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha podido constatar la existencia de un Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- Equipo capacitado para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- Difusión de vacantes descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- Sensibilización en igualdad para managers que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@ reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- Herramientas incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales indicadores de seguimiento, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas. En las actividades que se realizan en el área de infraestructuras y medioambiente hay una fuerte presencia masculina. Las candidaturas que se reciben mayoritariamente son de hombres ya que el perfil de Ingeniería tradicionalmente ha sido una carrera universitaria cursada por hombres y escogida en menor medida por mujeres. Por ello, para cubrir los procesos de selección donde se requiere experiencia, se suele entrevistar a más hombres que mujeres en procesos de selección de negocio, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

2. FORMACIÓN.

En el diseño de la oferta formativa anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la empresa independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las diferencias en los indicadores clave de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la formación en horario laboral para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.

Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

La mercantil incorpora las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la modalidad videoconferencia en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación on line tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la formación on line con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y se sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de los empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios.

3-. PROMOCION.

Los procesos de evaluación definidos para el Colectivo de Gestión Centralizada están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de todos los empleados, con independencia de su género.

Igualmente, los procesos de desarrollo profesional son accesibles a todos los empleados en función de su posición y necesidades, sin establecer diferencias en el acceso a estos recursos por razón de género.

Por último, los principales indicadores de las iniciativas de retención concluyen que no existe la percepción por parte de los empleados de ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, respecto de personal de convenio los sistemas de promoción vienen regulados el propio convenio colectivo de aplicación. En consecuencia, la empresa, para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

4-. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Personal Gestión Centralizada (Estructura-oficinas centrales):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
    - Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.

- Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N° FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif. FTE's 2015 vs 2019
FTE's Hombres	699,81	793,18	**93,37**
FTE's Mujeres	479,49	580,65	**101,16**

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

Respecto al personal operativo en los convenios aplicables se establecen numerosas medidas en relación a esta materia que mejoran lo establecido en la legislación vigente (jornada, permisos, etc).

5-. INFRARREPRESENTACIÓN.

De los datos analizados se observa que atendiendo al tipo de actividad que se desempeña, recogida y tratamiento de residuos peligrosos, existe una distribución equilibrada entre ambos géneros (36 Hombres / 58%) vs (26 Mujeres / 42%).

6-. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El RD 902/2020 de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020,de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla lo establecido en los Artículos 22.3 y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que lo sistemas de clasificación profesional aplicables en las empresas se realicen conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

El objeto de dicha normativa es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, bajo el cumplimiento, todo ello, del Principio de Transparencia retributiva, a través de los instrumentos regulados en el citado RD 902/2020.

Dentro de tales instrumentos la Auditoría retributiva tiene un papel fundamental, pues por medio de la misma resulta posible realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Así, la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que los sistemas de retribución existentes en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Por consiguiente, la presente Auditoría Retributiva cumple, en cumplimiento de la normativa vigente con los siguientes propósitos necesarios y complementarios:

-Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y,

-Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

***

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

***

Para la realización del presente proceso auditor se ha partido del principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a este artículo, "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes", siendo relevantes, entre otros factores y condiciones, "(…) la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, (…)".

El Real Decreto 902/2020 también apunta que "una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".

En base a lo anterior, el procedimiento seguido para la evaluación de los puestos de trabajo del personal o colectivo de gestión centralizada (personal de estructura) se basa en un sistema de puntos por factor.

Este sistema de evaluación/valoración es el recomendado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dada su naturaleza objetiva y fiable, al basarse en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea, funcionalidad, cometidos, competencias, expertise, etc.

a desempeñar en cada puesto de trabajo, de manera que en base a factores, subfactores y grados de intensidad de dichos factores y subfactores, se obtiene una puntuación concreta, que permite calibrar/constatar de manera justa, ecuánime, veraz, eficaz y objetiva la determinación de los trabajos de igual valor.

En línea con las recomendaciones de la OIT, el RD 902/2020, también reconoce la efectividad de dicho sistema.

El procedimiento seguido en la evaluación de los puestos de trabajo del personal operativo se basa en el análisis de los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa.

El propio Art. 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

***

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoria retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en el que se indican y determinan los objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y los responsables de dicha implantación y seguimiento:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma (en cada año de vigencia del Plan), se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución de la empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado y/o finalizado el segundo año de vigencia del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva realizada, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o subsectores y/o categorías, se hace necesario que en aquellas actividades, sectores, subsectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar

sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en la auditoria retributiva, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditoria retributiva y, analizados los resultados arrojados en la misma, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

El responsable de la implantación de las acciones que puedan tener lugar será el Dpto. de RRHH.

La vigencia de la auditoría será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

7-. SENSIBILIZACIÓN.

- Se ha avanzado en el uso de un lenguaje inclusivo en la compañía.
- También se ha impulsado la formación y sensibilización hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:
    - Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos
    - Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.
    - Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

El grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios no cuenta con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

III
MEDIDAS PROPUESTAS.

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

1-. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.

Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

2-. FORMACIÓN.

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

3-. PROMOCIÓN.

1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

4-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

5-. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6-. SALUD LABORAL.

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

7-. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

INFORME RESUMEN DIAGNÓSTICO ECOPARC DE CAN MATA, S.L

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y a fin de poder desarrollar adecuadamente las negociaciones pertinentes para suscribir un Plan de Igualdad, ambas partes han elaborado un Informe Diagnóstico acerca de la situación de la Empresa, cuyo resumen se recoge a continuación.

El Informe Diagnóstico lleva a cabo un análisis, entre otras, acerca de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este análisis ha permitido conocer la situación real de la empresa y su plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que han permitido elaborar el Plan de Igualdad.

I
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Información en materia de SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Información nuevas incorporaciones:

Sociedad / Cateogoria	Mujer	Hombre	Total
ECOPARC DE CAN MATA, S.L.	**1**	**6**	**7**
ESPECIALISTA		1	1
LICENCIADO/A SUPERIOR		1	1
OFICIAL 2ª		1	1
OFICIAL/A		1	1
PEON	1	1	2
TÉCNICO/A PREVENCIÓN DE RIESGO		1	1

Información sobre las bajas empleados/as para el colectivo de Operarios/Personal de convenio por Mercantil / Género:

Sociedad / Motivo baja	Hombre	Mujer	Total
ECOPARC DE CAN MATA, S.L.	**16**	**7**	**23**
Agotamiento plazo máximo IT.		1	1
Baja voluntaria	2	1	3
Excedencia	1		1
Fin contrato	12	5	17
Otras causas inherentes al trabajador	1		1

Información en materia de formación.

- **ECOPARC DE CAN MATA, S.L**

	Participantes	Horas	% Formación en lugar de trabajo	% Formación en horario laboral
Mujeres	8	52	0%	100%
Hombres	23	207	26%	100%

Del análisis de la información se ha detectado que el porcentaje de mujeres que reciben formación en cultura de la seguridad es menor. Además, existe una menor participación de las mujeres en formaciones presenciales.

Información en materia de infrarrepresentación.

Información con desglose por actividad (CNAE) y con desagregación de la plantilla por género:

- Fecha de datos 31/12/2020
- Se desagrega por género (hombre/mujer)
- Se desglosa por actividad (CNAE)

Sociedad / Actividad	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
ECOPARC DE CAN MATA, S.L.	49	23	72	68%	32%	100%
3821 - TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS.	49	23	72	68%	32%	100%

- Por el tipo de actividades que se desarrollan en esta Mercantil (Plantas de Tratamiento y Gestión de Residuos), el Género predominante es el Masculino (49 Hombres / 68%), en comparación con el Género Femenino (23 Mujeres / 32%).

****

II
CONCLUSIONES DEL DIÁGNÓSTICO.

1-. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha podido constatar la existencia de un Proceso sólido que garantiza la igualdad de oportunidades a través de:

- Equipo capacitado para garantizar la equidad del proceso de selección con recruiters con formación en Psicología con más de 3 años de experiencia en selección de personas.

- Difusión de vacantes descritas de forma objetiva y neutra, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres y redactadas siguiendo criterios de igualdad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes inclusivas.

- Sensibilización en igualdad para managers que participan en los procesos de selección a través del Manual Corporativo sobre Meritocracia. Desde RRHH se considera de crucial importancia sensibilizar a las personas que forman parte del proceso de selección, por ello cada vez que un manager abre un proceso de selección a través de un solicit@

reciben la Guía de manera automática a través de un correo electrónico donde le llega el manual el manual en formato pdf. De este modo, las personas que realizan los procesos de selección evitarán que los estereotipos de género influyan en los procesos de selección.

- Herramientas incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

La solidez del proceso se ve refrendado por los principales indicadores de seguimiento, que muestran la ausencia de sesgos en los procesos de reclutamiento, selección e incorporación en la compañía.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas. En las actividades que se realizan en el área de infraestructuras y medioambiente hay una fuerte presencia masculina. Las candidaturas que se reciben mayoritariamente son de hombres ya que el perfil de Ingeniería tradicionalmente ha sido una carrera universitaria cursada por hombres y escogida en menor medida por mujeres. Por ello, para cubrir los procesos de selección donde se requiere experiencia, se suele entrevistar a más hombres que mujeres en procesos de selección de negocio, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

El convenio colectivo que regula las relaciones laborales entre la mercantil y su plantilla prevé cláusulas de estabilidad del empleo que garantizan que el personal adscrito a los distintos servicios sea subrogado por las nuevas empresas adjudicatarias de estos.

En virtud de lo anterior, el acceso al empleo se produce como consecuencia de la aplicación de las cláusulas de subrogación previstas en los convenios colectivos.

Siendo por ello que el acceso al empleo viene determinado por la aplicación de las cláusulas subrogatorias de origen convencional y ello dificulta el cambio de tendencias en los porcentajes de contratación.

2. FORMACIÓN.

En el diseño de la oferta formativa anual que se elabora desde el área de formación de la compañía parte de un concienzudo análisis de las necesidades de formación identificadas por los responsables de negocio, los centros de conocimiento de las áreas de su soporte (salud y seguridad laboral, oficina técnica, calidad y medio ambiente., etc.) y el propio área de formación. Este catálogo de formación es posteriormente validado con la Representación Legal de los Trabajadores.

Por tanto, la definición de la oferta formativa está centrada en cubrir las necesidades formativas de todos los empleados de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de género.

Analizando los indicadores asociados a la formación y expuestos anteriormente, se puede concluir que no existe discriminación por razón de género en la implementación del plan de formación en las sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios.

Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

Por tanto, las **diferencias en los indicadores clave** de formación entre hombres y mujeres en las distintas sociedades que componen Ferrovial Servicios vienen explicadas por la composición de la plantilla en cada una de las diferentes actividades que se desarrolla para los clientes.

Igualmente, la compañía apuesta siempre que es posible por la **formación en horario laboral** para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, así como por realizarla en el propio centro de trabajo del empleado/a.

Como muestra, el 97% de los empleados/as se formaron en su horario laboral.
Igualmente se prioriza la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

La compañía incorpora las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad de acceso a la formación, haciéndola más compatibles con la conciliación de la vida personal y profesional:

Por primera vez se ha incluido la **modalidad videoconferencia** en las formaciones del plan de formación ante la suspensión de la formación presencial durante el periodo de pandemia por COVID 19 con un total de 3.809 horas de formación. Esta metodología facilita el acceso a la formación evitando los tiempos que se requieren para desplazarse a los centros de formación.

De nuevo durante el 2020, se ha apostado por la formación on line tanto en la oferta formativa como en el resultado de horas de formación realizadas. Se ha incrementado en un 43 % la **formación on line** con respecto al año 2019 donde se impartieron 81.700 horas totales on line.

En la oferta formativa presentada en 2021 para todos los empleados/as, se ha vuelto a incrementar el número de acciones formativas en modalidad on line y se sigue apostando por la nueva modalidad de videoconferencia buscado siempre la flexibilidad de horarios, que la formación llegue a todos los empleados donde se prestan servicios independientemente del lugar donde tengan su centro de trabajo.

Analizando las principales sociedades que componen el grupo Ferrovial Servicios y teniendo en cuenta que, por la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, hay un colectivo mayor de hombres que de mujeres, se puede destacar el siguiente patrón común a todas las sociedades:

- Se concluye que no existe discriminación por razón de género. Las diferencias encontradas y analizadas en las diferentes sociedades corresponden a: 1) los diferentes perfiles que se encuentran en cada compañía/sociedad en función de las actividades que presta; 2) las necesidades formativas de cada perfil; y 3) el porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

- Las acciones formativas más demandadas son aquellas que tienen que ver con la formación genérica como puede ser las acciones formativas relacionadas con la salud y seguridad laboral o normativas aplicables al sector de actividad, así como la formación de carácter técnico para la mejora de la profesionalización de los empleados.

- Jornada Laboral: La formación se realiza casi en un 100% dentro de la jornada laboral, con el objetivo siempre de equilibrar la vida laboral y profesional.

- Lugar de Trabajo: se apuesta por la formación en el propio centro del trabajo del empleado/a facilitando así el acceso, evitando desplazamientos y aprovechando las herramientas, útiles y maquinaria que utiliza el empleado/a para desarrollar las horas de formación prácticas.

- Modalidad de formación: Aunque se ha incrementado la demanda en formación en modalidad on line, la formación presencial sigue siendo la más demandada por los empleados/as, el motivo principal es que la mayor parte de la formación de carácter técnico requiere de horas prácticas. En la mayoría de las sociedades, son las mujeres las que demandan más formación on line frente a los hombres que eligen las acciones formativas presenciales.

- Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres (60%) que mujeres (40%), esto es porque en el cómputo total de la plantilla de todas las sociedades hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de nuestros servicios.

3-. PROMOCION.

Los procesos de evaluación definidos para el Colectivo de Gestión Centralizada están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de todos los empleados, con independencia de su género.

Igualmente, los procesos de desarrollo profesional son accesibles a todos los empleados en función de su posición y necesidades, sin establecer diferencias en el acceso a estos recursos por razón de género.

Por último, los principales indicadores de las iniciativas de retención concluyen que no existe la percepción por parte de los empleados de ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, respecto de personal de convenio los sistemas de promoción vienen regulados en los propios convenios colectivos. En consecuencia, la empresa para llevar a cabo promociones y ascensos se rige por lo previsto en los convenios colectivos.

4-. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Personal Gestión Centralizada (Estructura-oficinas centrales):

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada al trabajo, pasando de las 1,5 horas inicialmente establecidas (De 07:45h a 09:15h), a 2,5 horas (De 07:30h a 10:00h).

- Se ha reducido la flexibilidad horaria para la comida que estaba establecida en 2 horas, a 1 hora (entre las 14:00h-15:00h), reduciendo además el 'horario obligatorio de comida' de 1 hora a 30' minutos.

- La jornada de trabajo se ha ajustado a 08:45h de manera homogénea para todo el año en los períodos de 'Jornada partida', cuando anteriormente estaba establecida en 09:15h.

- Todos estos ajustes horarios han derivado en una clara situación más beneficiosa para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que ha facilitado la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tuviera consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Se ha avanzado en las medidas de conciliación y flexibilidad de la compañía para facilitar el desarrollo compatible de los planos individual, familiar y profesional. En este sentido:

    - Se han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
    - Se ha avanzado en el estudio y análisis de las medidas de conciliación más demandadas por la compañía.
    - Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.

- Entre 2015 vs 2019, se observa un incremento de empleados/as que han optado por acogerse a la 'Reducción de Jornada', favoreciendo de esta manera la reducción del tiempo de trabajo y fomentando la conciliación entre la vida personal y la profesional.

- Según las gráficas de datos, se observa un evidente incremento en el número de FTE's acogidos a la 'Reducción de Jornada' entre 2015 vs 2019:

N°FTE's Reducción Jornada	2015	2019	Dif.FTE's 2015 vs2019
FTE'sHombres	699,81	793,18	93,37
FTE'sMujeres	479,49	580,65	101,16

- Se han desarrollado actualizaciones continuas de las medidas de conciliación durante estos cinco años del plan, en base a la Normativa Legal que se ha venido publicando en relación a la conciliación en el ámbito personal y profesional.

- Dentro del Plan de la compañía se han incluido además medidas adicionales para garantizar la conciliación de la 'Vida Personal/Familiar y Profesional' (p.e.- compra de días de vacaciones, períodos sabáticos, ampliación descanso por maternidad, etc.).

- Se han establecido mecanismos para la realización del trabajo en remoto, fomentando el uso de las tecnologías, los sistemas de información y la conectividad, y fomentando asimismo la conciliación de la vida personal y profesional, siempre que quede garantizada la continuidad de nuestros negocios.

Respecto al personal operativo en los convenios aplicables se establecen numerosas medidas en relación a esta materia que mejoran lo establecido en la legislación vigente (jornada, permisos, etc).

5-. INFRARREPRESENTACIÓN.

En primer lugar, resulta preciso señalar que, por el tipo de actividad desarrollada por la mercantil (Plantas de tratamiento y gestión de residuos), el género predominante es el masculino (68%) en comparación con el género femenino (32%).

Por otro lado, según se ha señalado con anterioridad, el convenio colectivo que regula las relaciones laborales entre plantilla y empresa prevé cláusulas subrogatorias que garantizan que en caso de cambio de adjudicataria, la empresa entrante subrogue a la plantilla adscrita a dicho servicio. Siendo que la gran mayoría de la plantilla es subrogable, por lo que el acceso al empleo se produce en su gran mayoría por cláusulas subrogatorias

En consecuencia, la contratación de personal está condicionada a la concurrencia de determinados factores productivos y organizativos. En concreto, la contratación de personal se ve limitada por la existencia de cobertura de bajas definitivas o necesidades puntuales y eventuales. Sentado lo anterior, se debe señalar que en los servicios se producen pocas vacantes que permitan equilibrar las posibles situaciones de infrarrepresentación.

6-. RETRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El RD 902/2020 de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el RD 901/2020,de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y desarrolla lo establecido en los Artículos 22.3 y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados en su momento por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que lo sistemas de clasificación profesional aplicables en las empresas se realicen conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

El objeto de dicha normativa es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, bajo el cumplimiento, todo ello, del Principio de Transparencia retributiva, a través de los instrumentos regulados en el citado RD 902/2020.

Dentro de tales instrumentos la Auditoría retributiva tiene un papel fundamental, pues por medio de la misma resulta posible realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Así, la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del Plan de Igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que los sistemas de retribución existentes en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Por consiguiente, la presente Auditoría Retributiva cumple, en cumplimiento de la normativa vigente con los siguientes propósitos necesarios y complementarios:

-Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y,

-Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

***

En virtud de lo establecido en el apartado b) del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez analizada la información relativa a la retribución del personal de la compañía, se puede concluir que, en el presente caso, realizada la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales en las empresas de las personas trabajadores, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a los del otro en más de un veinticinco por ciento.

Por otro lado, y según se ha indicado, las condiciones retributivas vienen reguladas e impuestas por los distintos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales entre las distintas personas trabajadoras y las mercantiles integrantes del grupo de empresas vinculadas de la división servicios de Ferrovial.

***

Para la realización del presente proceso auditor se ha partido del principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a este artículo, "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes", siendo relevantes, entre otros factores y condiciones, "(…) la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, (…)".

El Real Decreto 902/2020 también apunta que "una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad".

En base a lo anterior, el procedimiento seguido para la evaluación de los puestos de trabajo del personal o colectivo de gestión centralizada (personal de estructura) se basa en un sistema de puntos por factor.

Este sistema de evaluación/valoración es el recomendado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) dada su naturaleza objetiva y fiable, al basarse en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea, funcionalidad, cometidos, competencias, expertise, etc. a desempeñar en cada puesto de trabajo, de manera que en base a factores, subfactores y grados de intensidad de dichos factores y subfactores, se obtiene una puntuación concreta, que permite calibrar/constatar de manera justa, ecuánime, veraz, eficaz y objetiva la determinación de los trabajos de igual valor.

En línea con las recomendaciones de la OIT, el RD 902/2020, también reconoce la efectividad de dicho sistema.

El procedimiento seguido en la evaluación de los puestos de trabajo del personal operativo se basa en el análisis de los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos aplicables en la empresa.

El propio Art. 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

***

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoria retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en el que se indican y determinan los objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y los responsables de dicha implantación y seguimiento:

En primer lugar, en base a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma (en cada año de vigencia del Plan), se procederá a la creación de un grupo de trabajo que se constituirá una vez firmado el Plan de Igualdad. Y todo ello con el doble objetivo de 1) Seguir la evolución de la empresa de los porcentajes de la brecha salarial identificada en las distintas actividades y categorías – identificadas en el presente informe y 2) Analizar las circunstancias concurrentes en cada caso, determinado si las mismas están o no justificadas y en su caso estudiar cuantas medidas y planes de acción pudieran proceder para corregir o disminuir la brecha salarial detectada.

En consideración al resultado obtenido, teniendo en cuenta que los resultados sufren variaciones, se detecta necesario repetir los análisis retributivos una vez sobrepasado y/o finalizado el segundo año de vigencia del plan; todo ello con el objeto de medir la evolución y progresos realizados en relación con la brecha salarial detectada.

Habida cuenta del resultado obtenido se ha concluido que, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o categorías, se hace necesario que, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva que tiendan a dar preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Atendiendo a los resultados obtenidos en la auditoria retributiva realizada, pudiendo existir una infrarrepresentación en determinados sectores o subsectores y/o categorías, se hace necesario que en aquellas actividades, sectores, subsectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiendo que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas.

En base a los resultados arrojados en la auditoria retributiva, se estima conveniente, en aquellas actividades, sectores o categorías en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada, y pudiendo dicha infrarrepresentación incidir en la existencia de una brecha salarial, se pacte en el seno de la negociación del plan de igualdad medidas de discriminación positiva en materia de promoción, que tiendan a dar preferencia en la cobertura de promociones a las mujeres en el caso de que exista una igualdad técnica o empate en los procesos de promoción.

Asimismo, tras la realización de las auditoria retributiva y, analizados los resultados arrojados en la misma, al objeto de identificar situaciones concretas que no tengan una justificación clara para la concurrencia de diferencias retributivas superiores al 25%, en el seno del plan de igualdad y con una periodicidad anual, se deberá analizar las causas que justifican la existencia de una posible brecha salarial.

El responsable de la implantación de las acciones que puedan tener lugar será el Dpto. de RRHH.

La vigencia de la auditoría será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las revisiones de las que deban ser objeto, durante dicho plazo de vigencia en virtud de los acuerdos alcanzados entre las partes en el presente plan de Igualdad.

7-. SENSIBILIZACIÓN.

- Se ha avanzado en el uso de un lenguaje inclusivo en la compañía.
- También se ha impulsado la formación y sensibilización hacia la igualdad de género y la no discriminación en toda la cadena de valor de la compañía. En este sentido:
    - Se ha impulsado la colaboración con proveedores sociales para impulsar equipos diversos
    - Se ha difundido y actualizado el anexo sobre igualdad de género a todas las personas que han recibido formación en la compañía.
    - Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO.

El grupo de empresas vinculadas de Ferrovial Servicios no cuenta con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, que sea distinto y autónomo al protocolo de acoso laboral. No se establece que, en caso de acoso sexual, la fase de investigación sea llevada a cabo por personas preparadas en dicho campo.

Por otro lado, no se establece que en caso de acoso sexual se produce una inversión en la carga de la prueba.

Asimismo, se ha detectado por la parte social que, ésta no tiene participación en caso de activarse el mismo.

III
MEDIDAS PROPUESTAS.

A continuación, se procede a indicar las propuestas tratadas.

1-. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

1. Temporalidad y parcialidad de los contratos.

Estudiar, analizar y en su caso, durante la negociación del plan promover medidas que equilibren a favor de la mujer factores como la temporalidad y la parcialidad de los contratos.

2 Condiciones de Trabajo.

Seguimiento de las condiciones de contratación en las empresas para seguir su evolución y estudiar formas de evitar la alta rotación contractual.

Facilitar, siempre que sea posible, la renovación de la plantilla de las empresas más masculinizadas con una mayor incorporación de mujeres en los puestos masculinizados donde estén infrarrepresentadas.

2-. FORMACIÓN.

Establecer más condiciones que amplíen la formación en materia de igualdad, estereotipos de género y prevención del ascoso sexual y/o por razón de sexo.

Establecer dentro del plan de formación acciones de formación técnica y de desarrollo de carrera enfocada en superar estereotipos de género.

Facilitar formación presencial de forma que se equilibre esta formación tanto para mujeres y para hombres. Hay que cuidar como se da esa formación presencial "cuando, cómo y dónde" para que no perjudique a las personas que realizan medidas de conciliación, ni a las que solo pueden formarse en horario laboral.

Realizar formación especializada para poder promocionar internamente. Hay que diferenciar entre operativa y estructura.

3-. PROMOCIÓN.

1. Bolsa de trabajo de personal de estructura.

Respecto a las vacantes y procesos de selección de gestión centralizada (bolsas de trabajo), debería darse mayor visibilidad y publicidad de los mismos a las personas trabajadoras de la parte operativa, de cara a que tengan oportunidad de participar en tales procesos.

2 Acciones y medidas que favorezcan el desarrollo de la carrera profesional.

Establecer acciones formativas tanto en puestos de estructura como en los puestos operativos sujetos a convenio (tejido productivo) que potencien la mayor cualificación de la mujer, de cara a los procesos de promoción que puedan tener lugar.

Seguimiento, adaptación y análisis de los programas de promoción del talento para potenciar su eficacia a la hora de retener y promocionar el talento femenino.

En las empresas feminizadas aumentar, cuando sea posible, la presencia femenina en relación la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad.

Explorar medidas que disminuyan las solicitudes de jornadas reducidas, potenciando medidas de flexibilidad y adaptación horaria.

4-. INFRARREPRESENTACIÓN.

Conforme se ha señalado con anterioridad en los puntos de análisis y conclusiones, la infrarrepresentación se debe a la propia actividad desarrollada y sus características propias, así como rasgos tanto sociales como culturales arraigados históricamente en tales actividades.

Por otro lado, y según se ha indicado anteriormente, la infrarrepresentación también obedece a la existencia de cláusulas de subrogación convencionales como elemento fundamental en la configuración de la contratación de las plantillas de las contratas.

En virtud de todo lo anterior, las partes se encuentran muy limitadas a la hora de realizar propuestas, pero ello no impide que las partes negociadoras analicen la situación durante la negociación del Plan de Igualdad en aras a buscar opciones o planteamientos sobre esta cuestión.

Fortalecer planes de desarrollo de carrera de las mujeres a puestos de responsabilidad sobre todo en puestos de dirección, mandos intermedios y puestos de titulaciones superiores.

Trabajar planes de acción en las empresas masculinizadas, con medidas para analizar los motivos de la falta de presencia femenina para incrementar, siempre que sea posible, la presencia de la mujer en los puestos donde las mujeres están infrarrepresentadas.

5-. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Establecer un Grupo de Trabajo dentro de la Comisión de Seguimiento que tenga carácter continuo y permanente a lo largo de todos los años de vigencia del plan. En dicho Grupo de Trabajo se deberán analizar por actividades y convenios todo lo relacionado con las retribuciones y valoración de puesto, con el objetivo o bien de explicar las diferencias retributivas del diagnóstico o bien, si fuera necesario, elaborar un plan de acción.

6-. SALUD LABORAL.

Introducir la perspectiva de género en las políticas de Salud Laboral.

7-. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

1 Comunicación.

Establecer más acciones que impulsen la comunicación en materia de igualdad, con la finalidad de llegar a todas las personas trabajadores (personal de gestión centralizada y personal operativa o convenio de los centros de trabajo.

2 Cultura de igualdad.

Promover más acciones que impulsen la cultura de igualdad en las empresas.

8-. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Seguir avanzando en medidas laborales de protección de las mujeres que son objeto de violencia de género. Para ello, en la fase de negociación del plan se aportará una propuesta de guía

específica elaborada por la parte social que contiene por un lado las medidas establecidas legalmente y por otro, determinadas medidas de mejora.

Potenciar la difusión, información y comunicación con relación a los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo existentes, así como continuar con la mejora continua de dichos protocolos.

DOCUMENTO ANEXO NÚMERO 2

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

Índice

1. **Introducción.**
2. **Objetivo.**
3. **Ámbito de aplicación.**
4. **Definiciones.**
5. **Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**
6. **Principios rectores y garantías del procedimiento.**
7. **Desarrollo del procedimiento**
   - **7.1. Deber de información y denuncia**
   - **7.2. Desarrollo de la investigación**
   - **7.3. Elaboración del informe**
8. **Resolución de la denuncia.**
9. **Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.**
10. **Denuncia ante la vía judicial.**

Anexo. Modelo de Denuncia.

---

1. Introducción.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad y a la seguridad (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18).

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y cualquier otra forma de acoso y violencia son conductas que vulneran esos derechos fundamentales.

En particular, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo vulneran el derecho a la no discriminación por razón de sexo, pues constituyen una forma de violencia de género. Si esas violencias se producen en el ámbito de una relación de empleo o laboral, suponen también una vulneración del derecho al trabajo (artículo 35).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece principios de actuación y medidas que deben adoptar los poderes públicos dirigidas a eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de sexo, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, conductas que define en su artículo 7. Por su parte, el artículo 48 obliga a las empresas a promover las condiciones de trabajo que eviten esas conductas y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes las han padecido.

La Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal tipifica, desde 1995, el acoso sexual (artículo 184), y, desde 2010, el acoso laboral (artículo 173).

El acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.c , 17, 28 y 54.2. g); en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (artículos 2 e); y en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).

En el ámbito internacional, las Naciones Unidas a través de Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida generalmente como CEDAW) (1979), las Conferencias Mundiales sobre la Mujer y particularmente de la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y de la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de violencia hacia la mujer de Naciones Unidas (1993), ha puesto de manifiesto insistentemente que los derechos de las mujeres son derechos humanos, obligando a los Estados a intervenir activamente para eliminar toda vulneración de dichos derechos, ya sea por personas privadas, grupos u organizaciones, en todos los ámbitos de la vida.

También es necesario destacar la actuación de la ONU a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promoviendo la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral mediante Convenios Internacionales como el Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad, entre otros. En el seno de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo ha dictado múltiples resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad.

Asimismo, han de tenerse en consideración las actuaciones fijadas por Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre hombres y mujeres contenidas en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), números 5 y 8. El ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, entre cuyas medidas destaca la eliminación de todas las formas de violencia en las esferas pública y privada. El ODS 8, relativo al trabajo decente y crecimiento económico, contempla, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor, la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, la ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

En lo que se refiere al ámbito de la Unión Europea, son numerosas las normas que desarrollan el principio fundamental de igualdad entre hombres y mujeres, regulado en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea.

A este respecto cabe resaltar la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, la cual incluye un anexo con el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual, así como la Recomendación 92/131/CEE; y las Directivas posteriores relativas a la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo: la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; la Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro y la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Concretamente el artículo 157.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea proporciona la base jurídica para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y

ocupación, incluida la igual retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. La Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, refundida posteriormente en la Directiva 2006/54/CE, define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, considerándolos discriminatorios, sexistas y prohibidos, y establece la obligación de los Estados miembros de alentar a los responsables a mejorar el acceso a la formación y a adoptar medidas para su prevención.

En cuanto al acoso discriminatorio, aparece definido, y asimismo regulado en términos semejantes de prohibición y prevención, tanto en la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, como en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que contempla la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión 2018/2055 (INI), de 11 de septiembre de 2018, recomienda a los Estados miembros poner en marcha planes de acción integrales y legislación a escala nacional sobre la violencia contra las mujeres, prestando la debida atención a facilitar recursos adecuados a los organismos para la igualdad.

Por último, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, contempla, igualmente, la prevención del acoso y de la violencia en el lugar de trabajo.

Por su parte, el Código de Ética Empresarial de la Organización establece para todas las personas trabajadoras y su personal directivo, el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los Derechos Humanos, y al amparo de las directivas del Parlamento y el Consejo de la Unión Europea relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

2. Objetivos.

2.1. Objetivo General.

El presente protocolo, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo, tiene por objetivo el establecer las medidas necesarias para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas afectadas en tales situaciones.

Igualmente, han sido tenidas en cuenta, en la redacción del presente protocolo, las actuaciones fijadas por Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre hombres y mujeres contenidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), números 5 y 8. El ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, entre cuyas medidas destaca la eliminación de todas las formas de violencia en las esferas pública y privada. El ODS 8, relativo al trabajo decente y crecimiento económico, contempla, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor, la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, la ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

2.2. Objetivos específicos.

El presente Protocolo tiene los siguientes objetivos específicos:

- Informar, formar y sensibilizar a las personas trabajadoras en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar

que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.

- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.

- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes a quien o quienes ejerzan el acoso sexual o por razón de sexo.

- Acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes a quien o quienes ejerzan el acoso sexual y/o por razón de sexo.

2.3. Compatibilidad con el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral.

En la Organización ya existe y se aplica un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral o *mobbing*, el cual, aunque no es específico para estos tipos de acoso (sexual o por razón de sexo), si están incluidos en él, ya que regula los procedimientos de actuación que se aplican en los casos de denuncia de acoso tanto laboral, como sexual o por razón de sexo. Ambos Protocolos, en cualquier caso, resultan compatibles entre sí, pues en algunas situaciones, se produce o puede producirse la concurrencia simultánea, en paralelo y/o de manera sucesiva o escalonada de diversos factores (multifactores) determinantes de diferentes formas de acoso o de acciones discriminatorias.

3. Ámbito de aplicación.

Quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de este protocolo todas las personas trabajadoras de la División de Servicios de Ferrovial (España) y de todas las empresas, asociaciones, entidades y/o UTEs participadas directa o indirectamente en más de un 50% por Ferrovial Servicios o en las que, sin alcanzar esa participación, ésta haya asumido la gestión. Y estarán sujetos a la misma todos los comportamientos que se produzcan tanto en las instalaciones de la compañía como en los emplazamientos en los que nuestros empleados/as desarrollan la prestación de sus servicios.

4. Definiciones.

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma.

4.1. Acoso sexual: A los efectos del presente protocolo de actuación y de conformidad con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora, gestos obscenos y abusos verbales.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de las personas por razón de su sexo.
- El contacto físico innecesario con connotación sexual y toda agresión sexual.
- Difusión de documentos, vídeos o imágenes relacionados con la vida sexual de las personas, a través de las redes sociales o de cualquier otro medio de comunicación, aunque hubiera habido consentimiento.

4.2. Acoso por razón de sexo: De conformidad con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso por razón de sexo (o acoso sexista) cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El artículo 8 de la misma Ley Orgánica establece que se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad.
- Conductas hostiles hacia cualquier persona que ejercite su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

5. Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5.1. Tipos de acoso sexual:

(i) Chantaje sexual, acoso de intercambio o *"quid pro quo"*: Es aquel en el que el sujeto activo del acoso condiciona, implícita o explícitamente, el acceso a la formación profesional, al empleo, a la continuidad en el trabajo, la promoción profesional, la remuneración económica, etc. a la realización de un acto de contenido sexual. En este sentido, sólo pueden ser sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral y las condiciones de trabajo, es decir las personas jerárquicamente superiores.

(ii) Acoso sexual ambiental: Se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual mantiene una conducta de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como resultado -ya se persiga directamente o no- la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la persona o personas afectadas por dicha conducta. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

5.2. Tipos de acoso por razón de sexo:

(i) Horizontal: Cuando se produce entre compañeros y compañeras de trabajo.

(ii) Vertical: Cuando entre la persona acosadora y la víctima media una relación jerárquica. En este sentido, se distingue entre:

- Acoso vertical descendente: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.

- Acoso vertical ascendente: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo inferior al de la víctima. Se trata de uno de los supuestos menos frecuentes, por la situación de poder de la víctima y las posibilidades de reacción que de ello se derivan.

6. Principios rectores y garantías del procedimiento.

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con el sigilo y la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

- El Principio de respeto a la dignidad de las personas LGTBI y a sus derechos fundamentales: supone la ausencia de discriminación de las personas, con independencia de su orientación sexual, expresión o identidad de género, o características sexuales.

- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con prudencia, tacto y con el debido respeto a la víctima y/o denunciante y a la persona denunciada. Esta última tendrá el beneficio de la presunción de inocencia. El equipo gestor pondrá expresamente en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad a lo largo de todo el procedimiento establecido en el protocolo.

- Diligencia: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo que sea posible en atención a las circunstancias concurrentes, respetando las garantías debidas.

- Contradicción e imparcialidad: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

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

7. Desarrollo del procedimiento.

El desarrollo del procedimiento se establece en tres fases:

- Deber de información y denuncia.
- Desarrollo e instrucción de la investigación.
- Elaboración del informe-resolución.

7.1. Deber de información y denuncia

Cualquier persona trabajadora que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral, sexual o por razón de sexo, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a través de los canales que a continuación se detallan. También cualquier persona sujeta a este Procedimiento que tenga conocimiento de algunos de los comportamientos y situaciones descritas en los apartados 4 y 5, tiene el derecho y la obligación de informar según se detalla en este procedimiento a través de los canales internos de comunicación de la Empresa.

La denuncia será por escrito y se efectuará a la línea jerárquica superior, siempre y cuando y en función de las circunstancias concretas del hecho a denunciar, a juicio del denunciante este hecho no pudiera llegar a ser contraproducente; si así fuese, la denuncia se transmitiría a la Dirección de Recursos Humanos. Si la denuncia se hubiese realizado a través de la línea jerárquica, será ésta la responsable de asegurar que dicha información será trasladada a la Dirección de Recursos Humanos.

La denuncia también puede realizarse a través del Buzón de Denuncias mediante denuncia firmada o anónima o bien por correo ordinario a la Dirección de RRHH de Empresa en la C/Quintanavides, 21, 28050 Madrid. El denunciante puede también, si lo considera pertinente, informar a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) correspondiente a su centro de trabajo.

La persona trabajadora se asegurará de facilitar la información y/o documentación necesarias que permitan al Comité Gestor del Buzón de Denuncias contar con elementos de juicio y raciocinio suficientes para el correcto análisis y valoración de los hechos:

- Breve descripción de los hechos.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieren cometido.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.

De adjunta como Anexo, modelo de denuncia.

7.2. Desarrollo e instrucción de la investigación.

Una vez recibida la denuncia escrita el equipo gestor de la investigación procederá a la apertura de un expediente informador nombrando un equipo de investigación con el fin de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados, así como analizar la gravedad de los mismos. Este equipo de investigación estará formado por, al menos, dos personas, con la recomendación de que al menos una de ellas sea un representante de Departamento de Relaciones Laborales y/o un representante de la Dirección de Recursos Humanos.

A la vista de la información recibida dicho equipo gestionará los canales más adecuados para obtener información adicional que facilite la investigación.

Durante la instrucción se podrá dar trámite de audiencia verbal o por escrito a todas las partes, como son compañeros/as o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante.

La intervención de testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial y sólo se solicitará su intervención en aquellos casos que por las características de la denuncia así se requiera y en ningún caso supongan un perjuicio para el denunciante.

En el supuesto de que se entienda que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se convocará a la persona denunciada para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas tanto verbales como por escrito en un plazo máximo de 10 días naturales, desde la comunicación de los hechos.

No se dará información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con el sigilo y la discreción necesaria para proteger la dignidad y confidencialidad de todas las personas implicadas y/o afectadas.

Durante el proceso de investigación, se podrán adoptar medidas cautelares durante el proceso de investigación que no irán en detrimento de ninguna de las partes (personas denunciadas y denunciante) en función de la gravedad de cada caso.

7.3. Elaboración del informe.

Finalizada la investigación, en el plazo de 10 días laborables, el equipo gestor de la investigación asignado a la investigación emitirá un informe en el que se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e

incluso, sancionadoras. Asimismo, se indicará el período de seguimiento en función de las medidas adoptadas a efecto de verificar la corrección de las circunstancias denunciadas, cuyo responsable del mismo será la Dirección de RRHH.

8. Resolución de la denuncia.

A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación y el informe presentado podrán darse las siguientes circunstancias:

- Que no se acrediten indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso sexual o por razón de sexo, ni ante ninguna otra presunta situación que pueda dar lugar a incoar un expediente disciplinario.

  En consecuencia, la Dirección de Recursos Humanos emitirá un escrito dirigido a la persona interesada resolviendo sobre la denuncia, indicando, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación.

  Todos los empleados/as tienen derecho a la presunción de inocencia, y a su derecho al honor e imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

- Que no haya indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso sexual o por razón de sexo, pero sí haya indicios de encontrarnos ante una presunta falta laboral de otra índole.

  En este sentido, se pondrá en conocimiento de la Dirección de RRHH, al objeto de que éste incoe el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso.

- Que haya indicios racionales de que estamos ante una presunta situación de acoso sexual o por razón de sexo, poniéndose toda la investigación en conocimiento de la Dirección de RRHH, al objeto de que éste incoe el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso.

  La Dirección de Recursos Humanos de la empresa analizará las medidas disciplinarias impuestas para velar por una homogeneidad de las mismas teniendo en cuenta las diferentes regulaciones colectivas en las que se recogen las faltas, así como la legislación laboral vigente, y podrá en cualquier caso realizar las recomendaciones que considere oportunas en función de la gravedad de los hechos.

  Asimismo, queda prohibido tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectúe una queja en virtud de la presente política o que participe en una investigación.

  No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosador/a con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

- Apoyo a la trabajadora o trabajador que haya sufrido acoso. Si queda constatada la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, los instructores podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:

  - Apoyo psicológico y social a la persona acosada
  - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del de

la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando ésta haya permanecido en IT un período prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

- La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

9-. Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La empresa informará a la Comisión de Igualdad (Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad) con carácter anual sobre los procesos de acoso sexual o por razón de sexo llevados a cabo por la compañía.

Además, la Comisión de Igualdad (a través de un grupo de trabajo o comité reducido de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo formado por la empresa y algún componente de la parte social de la comisión de seguimiento) será igualmente informada cada vez que se active el Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo por parte de persona trabajadora, así como de su evolución en todas sus fases a tiempo real, incluyendo el informe-resolución final.

10-. Denuncia por vía judicial.

La denuncia ante la vía judicial de la persona afectada (ya sea denunciante o no) en base a la cual se inicia como presunta víctima el presente Protocolo paralizará el mismo hasta que dicte resolución firme y definitiva por la autoridad judicial correspondiente, todo ello, a fin de garantizar los derechos de las personas afectadas en el procedimiento.

ANEXO
MODELO DE DENUNCIA PARA LA
ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

1-. SOLICITANTE

NOMBRE Y APELLIDOS: _____.

2-. DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA.

3-. TIPO DE ACOSO E IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA O PERSONAS QUE, PRESUNTAMENTE, ESTÁN COMETIENDO EL ACOSO, O LO HUBIEREN COMETIDO.

4-. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS.

5-. INDICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA PRUEBA QUE SE APORTA.

SOLICITO LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

FDO. _____.

En_____, a _____ de 20____.

DOCUMENTO ANEXO NÚMERO 3

FERROVIAL SERVICIOS	
ÁREA DE MEDIOAMBIENTE- CESPA PREZERO	ÁREA DE INFRAESTRUCTURAS
CESPA S.A. CIF A82741067 CESPA GESTION DE RESIDUOS, S.A. (CESPA G.R. S.A.) CIF A59202861 CESPA SERV. URBANOS MURCIA, SA CIF A73698557 INGENIERIA AMBIENTAL GRANADINA, S.A. (INAGRA S.A.) A18051425 GESTION MEDIOAMBIENTAL DE TOLEDO, S.A. (GESMAT S.A.) CIF A45497111 CESPA GESTION Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS, S.A. (CESPA G.T.R. S.A.) CIF A28358323 RESIDUS DEL MARESME SL CIF B66779489 BIOTRAN GEST. RESIDUOS SL CIF B47411905 ECOPARC DE CAN MATA, S.L. CIF B65089237	FERROVIAL SERVICIOS S.A. A80241789 FERROSER SERV. AUXILIARES, S.A. A28672038 FERROSER INFRAESTRUCTURAS CIF A28423853 MAVIVA SA CIF A36783504 ALSERVI, S.L. CIF B36681930 FERRONATS AIR TRAF.SERVICES, S.A. CIF A86164894 AUTOVIA ARAGON SOCIEDAD CONCESIONARIA, S.A. CIF A85251668

DOCUMENTO ANEXO NÚMERO 4

CALENDARIO-CRONOGRAMA SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LA TOTALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
Medida 1	**Elaboración de un manual de selección para encargadas y encargados "Como atraer y seleccionar talento desde la meritocracia y sin sesgos de género".**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre 2022.
Medida 2	**Revisión, control y seguimiento del contenido de las ofertas de trabajo.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 3	**Aplicar, de manera efectiva, el principio de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación, entre mujeres y hombres en todos los procesos de selección (*recruitment*) y en todas las fases del proceso (ya sean estas fases principales o accesorias). Incluyendo fases previas de selección, cribado o preselección basadas en algoritmos de aplicaciones, plataformas y entornos digitales.**
Seguimiento	Revisión interna anual para la comprobación de un muestreo de anuncios de selección.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 4	**Exigir a todos los proveedores de selección con los que trabaja la compañía el mismo compromiso con la igualdad de oportunidades y no discriminación en aquellos proyectos para los que colabore con la organización.**
Seguimiento	Anual a partir del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022.
Medida 5	**Elaboración de un guion para la realización de cada proceso de selección que garantice que todas las interacciones entre cualquier persona de la compañía que interviene en el proceso de selección y las diferentes personas que presentan su candidatura a las vacantes difundidas se rigen por estrictos principios de igualdad de oportunidades; garantizando que inexcusablemente y bajo ningún concepto se realicen -directa o indirectamente- preguntas, atinentes a la vida personal y/o familiar.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022.
Medida 6	**Elaboración de una guía para los managers sobre cómo definir una 'descripción del puesto de trabajo'.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer Semestre año 2022.
Medida 7	**Utilizar nomenclatura femenina de manera destacada en las publicaciones de ofertas de trabajo con el objetivo de atraer a mujeres y fomentar/promover su participación en procesos de selección de puestos masculinizados (ejemp. conductora/conductor).**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 8	**Encuesta voluntaria y anónima a las personas recién incorporadas a la compañía para recoger su opinión o *feedback* sobre el proceso de selección.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

Medida 9	**Colaborar con entidades del tercer sector para la incorporación de mujeres en riesgo de exclusión social.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

Medida 10	**Incorporar expresamente en todas las ofertas de empleo el compromiso de la empresa a respetar y garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación, en la publicación de todos los procesos de selección.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 11	**En las nuevas incorporaciones/contrataciones que se produzcan en relación con las vacantes producidas en la empresa y que esta haya decidido cubrir, (incluyendo vacantes por renovaciones de plantilla por jubilaciones o jubilaciones parciales), y para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto ofertado, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.).**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 12	**Difusión de vacantes en posiciones de responsabilidad de actividades "masculinizadas" en programas de escuelas de negocio dirigidos exclusivamente a mujeres.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 13	**Favorecer acuerdos con autoescuelas en diferentes zonas geográficas donde la empresa tiene delegaciones y sea posible llevarlo a cabo, para promover descuentos y condiciones más favorables para las mujeres en la obtención de permisos de circulación tipo B2/C/C+CAP a título personal que pueda conllevar situaciones de ventaja en su promoción, acceso y polivalencia profesional.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 14	**En las posiciones donde no existan candidaturas de mujeres o estas no lleguen al 10%, recoger información sobre los posibles impedimentos, obstáculos o barreras constatados por la empresa en la búsqueda de personas para puestos vacantes.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 15	**Cuando la empresa decida para la cobertura de vacantes a jornada o tiempo completo, ampliar la jornada, (desde jornadas a tiempo parcial -situaciones de parcialidad- a jornada completa), para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido, (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto de la vacante de jornada a tiempo completo, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.); todo ello, con el objetivo de reducir hasta en un 5% la parcialidad en las actividades con infrarrepresentación femenina.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

Medida 16	**En las conversiones o transformaciones de contratos temporales a contratos fijos o indefinidos respecto a la cobertura de vacantes de contratos a tiempo indefinido que tenga necesidad de cubrir la empresa, para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto de la vacante de contratos fijos o indefinidos, se optará por la incorporación (conversión) de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.).**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 17	**Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos desagregados por género (Hombre/Mujer), correspondientes a:** **Nº de trasnformaciones de contratos temporales en indefinidos,** **Nº de transformaciones o conversiones de contratos a tiempo parcial en tiempo completo.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 18	**Proporcionar información desagregados por género, (Hombre/Mujer), en actividades en las que la mujer está infrarrepresentada, para su correspondiente análisis y valoración en la comisión de seguimiento sobre:** **Subrogaciones (Nuevas adjudicaciones).** **Nuevas contrataciones indefinidas (se excluyen los contratos temporales o de duración determinada), según el tipo de contrato, jornada y puesto.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	
Medida 19	**Revisar la clasificación profesional de puestos de trabajos del personal de gestión centralizada (estructura) en función del valor aportado para la compañía, con perspectiva de género. Partiendo de la descripción de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 20	**Revisar los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos de empresa, desde la perspectiva de género. Partiendo de la descripción de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 21	**Impulsar y favorecer la revisión desde la perspectiva de género de los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos sectoriales en los que participe la empresa a través de su pertenencia a las diferentes Asociaciones Patronales sectoriales. Partiendo de la descripción de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 22	**Análisis de la descripción de los sistemas de clasificación profesional, con perspectiva de género, eliminando sesgos de lenguaje e inconscientes, utilizando términos neutros.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

Medida 23	**Compartir con la comisión de seguimiento los criterios y las ponderaciones que se han tenido en cuenta (o que puedan tenerse) en el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT), tanto respecto al personal de estructura, como en su caso en los convenios colectivos aplicables al personal operativo y sus sistemas de clasificación profesional, poniendo todo ello en relación a los criterios y factores previstos en el marco normativo vigente (RD 902/2020 y resto de normas concordantes) y en su caso, la guía de ministerio.**

Seguimiento	En el plazo de 3 meses desde la publicación de la Guía del Ministerio de Igualdad, sin perjuicio de que las partes puedan ampliar dicho plazo si lo consideran oportuno.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 24	**Análisis y valoración por la Comisión de Seguimiento de los sistemas de clasificación profesional, aplicados en la empresa (tanto en el personal de gestión centralizada como el operativo) teniendo en cuenta el marco normativo vigente (RD 902/2020 y resto de normas concordantes) y en su caso, la guía del Ministerio de Igualdad, cuando tenga lugar su aprobación y publicación.** **A partir de dichos análisis y valoración la Comisión de Seguimiento podrá hacer un informe del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT), tanto del personal de gestión centralizado como del operativo sujeto a los diferentes convenios colectivos (aplicados en las diferentes empresas del grupo), en el que se puedan proponer las revisiones de mejora o correcciones que puedan acordarse en el seno de dicha comisión.** **La Comisión de Seguimiento podrá, igualmente, realizar un informe sobre la clasificación profesional de los convenios colectivos sectoriales, provinciales etc, con el objeto de trasladarlo a las patronales y organizaciones sindicales negociadoras de los convenios, para impulsar y favorecer su revisión, siempre desde la perspectiva del principio de igualdad retributiva para los trabajos de igual valor.**
Seguimiento	En el plazo de 9 meses desde la publicación de la Guía del Ministerio de Igualdad, sin perjuicio de que las partes puedan ampliar dicho plazo si lo consideran oportuno.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

Formación.	
Medida 25	**Formación sobre igualdad de oportunidades para managers.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 26	**Formación *on line* sobre igualdad de oportunidades para representantes legales de las personas trabajadoras.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 27	**Formación sobre uso de lenguaje e imágenes inclusivo y no sexista.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 28	**Formación sobre igualdad de oportunidades para toda la plantilla.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 29	**Realización de eventos internos presenciales que complementen la formación en materia de igualdad.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 30	**Incorporación de la formación en igualdad de oportunidades en el itinerario formativo de acogida para las nuevas incorporaciones.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 31	**Fomentar la participación de mujeres en formaciones específicas de escuelas de negocio que pueda facilitar su promoción interna a puestos de mayor responsabilidad y desarrollo profesional.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Medida 32	**Diseñar programas formativos (en habilidades directivas) y de identificación del talento femenino en puestos de responsabilidad para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos directivos en los que están poco o nada representadas.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

Medida 33	**Participación de los managers en un itinerario formativo que les de herramientas para desarrollar un estilo de dirección inclusivo, respetuoso y garante de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 34	**Sistema de reporte de formación por sexo.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 35	**Participación de mujeres en acciones formativas internas que las capaciten y favorezcan su promoción y desarrollo profesional a través de acciones de desarrollo técnico e incluso en itinerarios diferentes al puesto ocupado.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 36	**Garantizar el acceso a las acciones formativas en igualdad de condiciones.**
Seguimiento	Anual .
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad y hasta su finalización.
Medida 37	**Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, horarios de las distintas acciones formativas, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad y hasta su finalización.
Medida 38	**Revisar los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de trato y oportunidades, tanto el lenguaje como en los contenidos.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 39	**Lanzamiento de 'Escuelas de Oficios' para profesiones 'masculinizadas' dirigidas a mujeres.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 40	**Facilitar en un porcentaje del 5% de los cursos ofertados en el plan de formación para la renovación del CAP como medida para promover que también las mujeres puedan cubrir las vacantes en promociones de puestos de conductora.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer trimestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 41	**Promover la participación de mujeres en acciones formativas de las contratas, relacionadas con actividades en las que la mujer está infrarrepresentada. Se reservará un 10% de las plazas de los grupos existentes según las necesidades previstas en el plan de formación anual.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer trimestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 42	**Garantizar y velar porque la oferta formativa se siga ofreciendo en la medida de las posibilidades en horario laboral y/o a través de plataforma e-learning salvo acuerdos entre partes y siempre que no perjudique a las necesidades organizativas o de producción de la empresa.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

Medida 43	**Velar por que todas las personas que para el cuidado directo de menores de 12 años de edad a su cargo, o en su caso, personas reconocidas oficialmente como dependientes (también a su cargo y cuidado directo) hayan solicitado una reducción de jornada o excedencias por cuidado de familiares, o situaciones de suspensiones de contrato por nacimiento de hijo y/o adopción, puedan participar si así lo desean en acciones formativas.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan.

Medida 44	**Formación y sensibilización del Comité de Dirección.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan.
Medida 45	**Acción formativa sobre 'Plan de Igualdad' y su importancia para la organización.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Inicio de la vigencia del plan.
Medida 46	**Elaboración de un Anexo informativo, sobre el compromiso con la igualdad y con un entorno de trabajo libre de discriminación, a entregar en todas las acciones formativas integradas en el Plan de Formación Anual.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022.
Medida 47	**Formación continua del equipo de selección y contratación.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

PROMOCIÓN.	
Medida 48	**Establecimiento de un procedimiento de promoción objetivo y transparente.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 49	**Análisis de sesgo de género en el proceso de evaluación del personal de gestión centralizada.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 50	**Realización de acciones de "Mentoring" para potenciar la visibilidad del talento femenino.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 51	**Verificación a través de la comisión de seguimiento de la incorporación de mujeres en puestos directivos (Comité de Dirección, Reportes a Comité de Dirección, Delegados/as en negocio y Gerentes Senior en la Dirección de Desarrollo y Operaciones.**
Seguimiento	Desde la firma. y partir de la firma, anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 52	**Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos (en número, anonimizados) relativos a los programas de sucesión (los datos son confidenciales).**
Seguimiento	Anual desde su implantación.
Plazo de ejecución	Segundo semestre de 2024. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 53	**Visibilizar la Bolsa de Trabajo interna de las vacantes en puestos de estructura/gestión centralizada a la parte operativa.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Ejecución continua con desarrollo total en segundo semestre 2023 y seguimiento anual.
Medida 54	**Visibilidad del talento femenino.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre 2024. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 55	**Utilizar nomenclatura femenina de manera destacada en las publicaciones de promociones de trabajo con el objetivo de atraer a mujeres y fomentar/promover su participación en procesos de selección de puestos masculinizados (ejempl. conductora/conductor).**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

Medida 56	**En las promociones y ascensos que tenga necesidad de acometer la empresa en actividades en las que la mujer se encuentre infrarrepresentada, para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en igualdad o "empate" en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades y competencias), se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.), al establecerse en estos ámbitos otros criterios específicos para la promoción y los ascensos.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 57	**Informar anualmente a la comisión de seguimiento sobre las promociones y ascensos desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

Condiciones de Trabajo.	
Medida 58	**Protocolo de entrevista de salida.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 59	**Proporcionar información desagregados por género, (Hombre/Mujer), en actividades en las que la mujer está infrarrepresentada, para su correspondiente análisis y valoración en la comisión de seguimiento sobre:** **Subrogaciones (pérdidas de adjudicaciones o servicios ya existentes), con indicaciones de personas trabajadoras, con indicación de tipo de contrato y jornada laboral**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 60	**La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 61	**Creación de una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, tecnológicos y digitales (convocatorias, duración y aprovechamiento).**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre del año 2024.

INFRARREPRESENTACIÓN.	
Medida 62	**Inclusión de la perspectiva de género en el análisis de los Planes de desarrollo de carrera que se puedan llevar a cabo.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 63	**Elaboración de un programa de detección de talento, incluyendo en los análisis la perspectiva de género y compartir su implantación con la comisión de seguimiento.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del plan.
Medida 64	**Realización de seguimientos a través de la Comisión de Igualdad de la evolución de las vacantes en las actividades en los que exista infrarrepresentación de mujeres.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

Medida 65	**Inclusión de al menos una mujer en las presentaciones de candidatos/as finalistas para la cobertura de puestos operacionales de responsabilidad en las que esta se encuentre infrarrepresentada. En aquellos procesos en los que no se haya presentado candidata alguna, se informara y analizara los motivos principales de la falta de candidaturas.** **Anualmente se valora y analizara por la comisión de seguimiento los datos específicos que se deriven de la cobertura de este tipo de procesos.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

Corresponsabilidad.	
Medida 66	**Jornada laboral flexible en oficinas centrales.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del plan de igualdad.
Medida 67	**Realización de seguimientos a través de la Comisión de Igualdad de la evolución de las medidas y buenas prácticas en el ámbito de la flexibilidad que se estén llevando a cabo en las contratas y su evolución.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 68	**Mantenimiento del Presupuesto de plantilla por Reducciones de jornada.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 69	**Modalidades del Derecho de Lactancia.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 70	**Ampliación Excedencias por cuidado de familiares.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 71	**Medidas adicionales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral apoyadas en los avances tecnológicos.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 72	**Realización de campañas informativas y de sensibilización (por ejemplo jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes y sobre la importancia del concepto de corresponsabilidad.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 73	**Permiso retribuido de hasta un máximo de 4 horas al año, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

Medida 74	**En los casos de adaptaciones de jornada previstos en el Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa analizará especialmente aquellos casos solicitados para el cuidado de menores de 12 años de edad que estén a cargo y cuidado de la persona trabajadora, al objeto de intentar llegar a un acuerdo, si resulta posible organizativamente en el servicio, haciendo en su caso las propuestas que favorezcan la consecución de dicho acuerdo.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

SALUD LABORAL.	
Medida 75	**Adaptación a la perspectiva de género de las herramientas usadas en la prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 76	**Medidas preventivas para abordar el riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural.**
Seguimiento	Anual .
Plazo de ejecución	Primer semestre de 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 77	**Revisión del protocolo de actuación ante la comunicación de embarazo o lactancia natural.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de Vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 78	**Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre salud laboral.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 79	**Seguimiento a través de la Comisión de Igualdad de los KPIs e indicadores relativos a las bajas laborales derivadas de contingencias profesionales desagregadas por sexo.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 80	**Comprobación de que las instalaciones sean adecuadas a fin de que los puestos de trabajo puedan ser desarrollado por ambos sexos.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 81	**Comprobación por parte de la Comisión de Seguimiento de que el patronaje de la ropa de trabajo de protección de los riesgos laborales y EPIS son adecuados y se adaptan a la morfología femenina.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

RETRIBUCIÓN.	
Medida 82	**Creación de un grupo de trabajo específico dependiente de la comisión de seguimiento para el análisis en cada empresa de las posibles diferencias retributivas detectadas por la auditoría retributiva realizada.**
Seguimiento	Anual
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2022.
Medida 83	**Verificar, controlar y analizar durante toda la vigencia del plan de igualdad la evolución de las Auditorías retributivas (de toda la plantilla) a través del grupo de trabajo específico que se cree en la Comisión de Seguimiento.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de Vigencia del Plan de Igualdad.

Medida 84	Seguimiento y actualización de las diferentes auditorias retributivas de cada empresa con perspectiva de género, en el marco normativo vigente (RD 902/2020 y resto de normas concordantes) y en su caso, la guía de Ministerio de Igualdad que se publique.
Seguimiento	Cada dos años.
Plazo de ejecución	A los 9 meses desde la firma del Plan de Igualdad.

SENSIBILIZACIÓN, LENGUAJE Y COMUNICACIÓN.	
Medida 85	**Nombramiento en la representación empresarial de una persona responsable de impulsar y coordinar la implantación del plan de igualdad.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de Vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 86	**Asegurar que todas las comunicaciones que se puedan y deban llevar a cabo en relación al plan de igualdad respecto a la plantilla de las diferentes empresas del grupo se efectúe de manera real y efectiva.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de Vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 87	**Difusión del mensaje de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación en todos los eventos/foros de empleo en los que participe la empresa y en todo tipo de niveles y ámbitos (universitarios, formación profesional, institutos, etc.).**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 88	**Llevar a cabo acciones de difusión interna, en los diferentes canales internos de la organización, de testimonios de mujeres que por su experiencia y progresión en la compañía sirvan de referente o ejemplo al colectivo femenino.**
Seguimiento	En el momento en que se realice la difusión.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 89	**Difusión externa de historias relacionadas con talento femenino (de la compañía).**
Seguimiento	Bianual.
Plazo de ejecución	Primer semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 90	**Diseño y elaboración de una guía de lenguaje inclusivo y no sexista en el ámbito del trabajo, para la utilización en las comunicaciones internas y externas.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022.
Medida 91	**Lanzamiento de una encuesta o cuestionario que garantice un medio efectivo para canalizar opiniones y expectativas (Dimensión género).**
Seguimiento	Cada dos años..
Plazo de ejecución	Segundo año de vigencia del plan de igualdad (2023). Y a la finalización de la vigencia inicial.
Medida 92	**Newsletter *on line*: Impulsar espacios con contenidos de mujeres predirectivas y directivas (lanzamiento de proyectos liderados, equipos de éxito, reconocimientos, asistencia a foros,...) y en posiciones operativas en las que exista infrarrepresentación de la mujer.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer trimestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 93	**Información y difusión a *stakeholders* y grupos de interés (personal, accionistas, proveedores, empresas colaboradoras, clientes, representaciones sindicales, mundo académico, sociedad en general, etc) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer trimestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 94	**Generar contenidos y campañas dedicadas a la sensibilización sobre la igualdad de oportunidades y los beneficios de una plantilla igualitaria. Y sobre el impulso en materia de corresponsabilidad.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 95	**Editar y publicar (en edición impresa) el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo utilizando los medios internos de comunicación en la empresa.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022.
Medida 96	**Incluir en la intranet en un lugar accesible el plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo junto con el modelo de denuncia.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

Medida 97	**Dedicar un espacio en la memoria anual de la compañía al plan de igualdad. en el caso de que se elabore dicha medida. Si no se elaborara se llevaría a cabo una memoria específica.**
Seguimiento	Anual a partir del primer semestre de 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022.
Medida 98	**Impulsar en los centros educativos las vocaciones STEM, especialmente entre las mujeres.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 99	**Promover acciones divulgativas dedicadas a la sensibilización al derecho a la igualdad en el ámbito de las mujeres y niñas con discapacidad.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre del año 2023.

VIOLENCIA DE GÉNERO.	
Medida 100	**Colaborar con entidades que promuevan la integración de mujeres víctimas de violencia de género.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 101	**Fomentar eventos que promuevan una sociedad libre de violencia de género.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 102	**Cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004, así como de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 103	**Elaboración de una guía de los derechos (en el ámbito laboral) de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004, así como de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 104	**Incluir en la intranet en un lugar accesible la guía de los derechos (en el ámbito laboral) de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004, así como de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 105	**Derecho al disfrute de excedencia voluntaria especial por parte de trabajadoras víctima de violencia de género.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 106	**Permiso retribuido.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 107	**Designación o nombramiento de un colaborador de apoyo interno del caso.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 108	**Ayuda cambio de domicilio.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 109	**Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.**

Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 110	**En el caso en que la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a causar baja voluntaria en la empresa como consecuencia de su situación, la empresa le facilitará la realización de un programa de recolocación (*outplacement*) durante un periodo de hasta 6 meses, para fomentar su empleabilidad y la búsqueda de empleo.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 111	**Anticipos de nómina de las trabajadoras víctimas de violencia de género.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 112	**Estudio por la Comisión de Igualdad de planes específicos de acompañamiento de mujeres víctimas de violencia de género, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por causa de su situación.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 113	**Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación de su horario y jornada, conforme a los sistemas de turnos, horarios y jornadas establecidos en la empresa, siempre que organizativamente sea posible y se ajuste a las condiciones previstas en los contratos y/o pliegos de condiciones de los servicios.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 114	**Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán fijar periodos vacaciones en unas fechas determinadas, si el derecho de protección o el de asistencia social integral lo hace necesario.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 115	**Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.** **El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de nueve (9) meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora** **Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	
Medida 116	**Elaborar un nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo con todas las garantías para la persona denunciante.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 117	**Informar a la Comisión de Igualdad con carácter anual sobre los procesos de acoso sexual o por razón de sexo llevados a cabo por la compañía.** **Además, la Comisión de Igualdad (a través de un grupo de trabajo o comité reducido de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo formado por la empresa y algún componente de la parte social de la comisión de**

	seguimiento) será igualmente informada cada vez que se active el Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo por parte de persona trabajadora, así como de su evolución en todas sus fases a tiempo real, incluyendo el informe final.
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Medida 118	**Formación a las personas que integren el Grupo de Trabajo sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo de la Comisión de Igualdad, sobre la materia.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre año 2022.
Medida 119	**Incluir en la intranet en un lugar accesible el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo junto con el modelo de denuncia. En aquellos centros de trabajo donde sea posible se publicará en los tablones informativos existentes.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Segundo semestre 2022. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
Medida 120	**Consideración como falta muy grave en el ámbito disciplinario laboral a las situaciones acreditadas de acoso sexual y/o por razón de sexo.**
Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad.