



# PLAN DE IGUALDAD

Veolia Servicios Lecam

---

## INDICE

1	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN .....	4
2	INTRODUCCION Y ANTECEDENTES.....	6
3	PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN. DEFINICIONES.....	8
4	AMBITOS PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	11
4.1	ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.....	11
4.2	ÁMBITO TEMPORAL. ....	11
5	INFORME DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA Y RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA. 12	
5.1	Análisis cuantitativo general. ....	13
5.2	Información en materia de selección, contratación, clasificación profesional y condiciones de trabajo.....	16
5.3	Formación. ....	19
5.4	Promoción. ....	21
5.5	Corresponsabilidad de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.....	21
5.6	Infrarepresentación.....	23
5.7	Retribución y resultados de la Auditoría retributiva de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres .....	23
5.8	Sensibilización .....	28
5.9	Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo. ....	29
5.10	Conclusiones al diagnóstico .....	29
6	DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN: GENERALES, ESPECÍFICOS, CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS .....	30
6.1	Objetivos generales.....	30
6.2	Áreas de actuación. ....	30
6.3	Objetivos específicos inspiradores del Plan. ....	31
7	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVALUACIÓN DE CADA MEDIDA. ....	33
7.1	Introducción .....	33

---

7.2	Proceso de selección, contratación, clasificación profesional y condiciones de trabajo.	33
7.3	Formación. ....	37
7.4	Promoción. ....	40
7.5	Infrarrepresentación. ....	42
7.6	Corresponsabilidad.....	43
7.7	Salud laboral:.....	46
7.8	Retribución:.....	48
7.9	Sensibilización y comunicación: .....	49
7.10	Violencia de género:.....	53
7.11	Prevención del acoso sexual por razón de sexo:.....	55
8	IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS. ....	56
9	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	56
10	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA .....	56
11	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	57
12	Disposición Final derogatoria .....	59
13	ANEXOS .....	59

## **1 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN**

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

### **Parte Empresarial:**

- D. Francisco Javier Tejeda Hidalgo.
- D. Juan Antonio Sánchez Carretero
- D. Miguel Plaza Moreno.

### **Parte Social:**

#### **I. Por la Representación Social de los centros con representación:**

- D<sup>a</sup>. Carmen Hidalgo Delgado (UGT.)
- D. Alberto Pérez-Carral Vacas (UGT.)
- D. Raúl Baena Perea (UGT.)
- D. Antonio Tomás Huéscar (UGT.)
- D. Vicente Lorenzo Gutierrez Martín (UGT.)
- D<sup>a</sup>. Yolanda Pérez Ballesteros (CC.OO.)
- D<sup>a</sup>. Ruth Sueiro Moreno (CC.OO.)
- D. Francisco Javier Olivares Gómez (CC.OO.)
- D. Pedro Montiel Pino (CC.OO.)
- D. Francisco Mudarra Nieto (CC.OO.)
- D. Jaime Gómez Escorihuela (CGT)

#### **II. Representantes legales de los centros sin representación:**

- D<sup>a</sup>. María Jesús García Martín (Responsable de Planes de Igualdad CC.OO.)
- D<sup>a</sup>. Elena Martínez Vidal (Secretaria de Igualdad y Política Social Federal UGT FICA)

#### **Personas Asesoras:**

- D. Francisco Javier Reyes Roldán (Coordinador CC.OO. Veolia)
- D. Francisco Guerrero Palomino (Coordinador UGT FICA. Veolia)
- D. Jaime Enrique Sarmiento Díaz (Coordinador UGT FICA. Veolia)
- D<sup>a</sup>. Montserrat Sánchez Martínez (CGT)

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 2<sup>a</sup>, 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 empresa con múltiples centros de trabajo, de los cuales algunos tienen Representación Legal y otros no.**

Por todo lo anterior, en el marco del 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, por una parte, con la Representación Legal de las personas trabajadoras y con los sindicatos más representativos a nivel estatal: Comisiones Obreras (CCOO) y la Federación de Industria Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT FICA)**

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 las personas de los comités de empresa o delegados de personal.

---

## **2 INTRODUCCION Y ANTECEDENTES.**

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

En este 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 la empresa, abogando 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.

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”), parte del objetivo de 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 posteriores 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 entre mujeres y hombres 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:

- Amplió la obligación de aprobar planes de igualdad a todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras (sometido a un período transitorio),

- Estableció importantes precisiones con respecto al contenido obligatorio del diagnóstico y del plan de igualdad,
- Programó la creación y regulación del Registro de Planes de Igualdad
- 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.

Tras el anterior Plan de Igualdad de la organización, la misma realiza, nuevamente, un esfuerzo para intensificar y hacer efectiva la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de sus principales objetivos.

A lo largo de estos años se ha desarrollado en la empresa una intensa labor 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.

Así, 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 42 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.

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 con un alcance global, transversal e integral, a fin consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización

---

### **3 PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN. DEFINICIONES**

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.

## **4 ÁMBITOS PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

### **4.1 ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.**

El presente Plan de Igualdad (junto a sus Anexos, los cuales son parte integrante e inseparable del mismo), tiene ámbito que abarca a todos los centros de trabajo de la empresa y resulta de aplicación y vincula a toda la plantilla, presente o futura, adscrita a cualquiera de dichos centros y/o lugares de trabajo que actualmente tiene la empresa o pueda tener en el futuro en todo el territorio nacional.

Este Plan resultará igualmente de aplicación, salvo que cuenten con su propio Plan de Igualdad, a los trabajadores que pudieran incorporarse a la Empresa en virtud de subrogación previo acuerdo con la representación legitimada para la firma.

La Comisión Seguimiento del Plan 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.

En todo caso se aplicarán a las personas trabajadoras las condiciones más beneficiosas que sean de aplicación por Convenio Colectivo o normativa vigente.

### **4.2 ÁMBITO TEMPORAL.**

La vigencia o ámbito temporal del presente plan será de dieciocho meses 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.

---

## **5 INFORME DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA Y RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.**

Con carácter previo a la negociación del presente Plan, se ha realizado entre las partes firmantes del Plan, un diagnóstico de situación a través de indicadores cuantitativos y cualitativos que ha permitido obtener la información precisa para conocer la realidad de la plantilla, 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 para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Para la realización del diagnóstico de la empresa se han tenido en cuenta los datos e información relativos a:

1. Los **puestos de trabajo** de la 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.
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.
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.

Por razones de confidencialidad y debido sigilo profesional frente a terceros, se excluirá de su publicación junto con el resto del Plan de Igualdad gran parte de los datos concretos relativos a la auditoría retributiva, más allá de contener referencias medias, medianas y/o porcentuales, sin perjuicio de encontrarse aceptada 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 realizado de los resultados de la auditoría 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.

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) Análisis cuantitativo general.
- b) Proceso de selección y contratación
- c) Clasificación profesional.
- d) Formación.
- e) Promoción profesional.
- f) 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.
- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- h) Infrarrepresentación femenina.
- i) Retribuciones.
- j) 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.

### 5.1 Análisis cuantitativo general.

La plantilla de la empresa está compuesta de más de **1.000 personas trabajadoras**, de las que un **91,8** son **varones** y un **8,2** **mujeres**, de acuerdo a la distribución reflejada en los siguientes cuadros.

Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	Hombres
Plantilla desagregada por sexo	8,2%	91,8%

Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	Hombres
<b>Plantilla con contrato fijo</b>	8,7%	91,3%

Distribución de la plantilla por edades

Bandas de edades	Mujeres	Hombres
<b>Menos de 20 años</b>	0,00%	0,00%
<b>20-29 años</b>	6,01%	0,80%
<b>30- 45 años</b>	38,49%	4,01%
<b>46 y más años</b>	47,31%	3,37%

Distribución de la plantilla por tipo de contrato

ID CONTRATO	Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres
<b>100</b>	<b>INDEF.TIEMPO COMPLETO ORDINARIO</b>	8%	91,94%
<b>109</b>	<b>INDEF.TPO COMPL.TRANS.FOMENTO EMPL</b>	0%	0,00%
<b>130</b>	<b>INDEFINIDO.T/C MINUSVALIDOS</b>	50%	50,00%
<b>139</b>	<b>INDEF. T/C MINUS. TRASF. FOM EMPLEO</b>	0%	100,00%
<b>150</b>	<b>INDEFINIDO T/C INICIAL FOM. EMPLEO</b>	0%	0,00%
<b>189</b>	<b>INDEFIN. TIPO COMPL TRANSFORMACION</b>	9%	90,69%
<b>200</b>	<b>INDEFINIDO.TIEMPO PARCIAL ORDINARIO</b>	0%	100,00%
<b>289</b>	<b>INDEFINIDO. TPO/PARC TRANSFORMACION</b>	44%	55,56%
<b>389</b>	<b>INDEF. T/P FIJO/DISC. TRANSFORMACIO</b>	0%	100,00%

401	DUR.DETER.T/COMPL.OBRA O SERVICIO	5%	95,00%
402	DUR.DETER. TP/COM EVNT.CIR.PRODUC.	4%	96,00%
410	DUR. DETER..T/COMPL .INTERINIDAD	0%	100,00%
420	DUR. DETERMINADA PRACTICAS TPO/COM	25%	75,00%
421	DUR. DETER. TPO/ COMLETO FORMACION	0%	0,00%
430	TEMPORALT/CMINUSVALIDOS	0%	100,00%
501	DUR. DETR. OBRA SERV. T. PARCIAL	29%	71,43%
502	DUR. DETR. CIR. PROD. T. PARCIAL	100%	0,00%
510	DUR. DETERMINADA.T/P.INTERINIDAD	0%	0,00%
520	DUR. DETER PRACTICAS T. PARCIAL	0%	0,00%
530	TEMPORAL. TPO/PARCIAL MINUSVALIDOS	0%	0,00%
540	DUR.DETERMINADAD.T/P.JUBIL.PARCIAL	0%	100,00%

Un **65,87 %** de los contratos son **Indefinidos**.

El porcentaje de contratos de **duración determinada** se muestra **equilibrado** con los porcentajes de mujeres y hombres de la plantilla. Los contratos a **tiempo parcial** están cubiertos, en exclusiva, por mujeres, aunque este dato es **irrelevante** debido al escaso número de personas trabajadoras sujetas a este tipo de contrato.

Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	Hombres
1. menos de 5	8,94%	91,06%
2. 6 a 10 años	5,56%	94,44%
3. 11 a 20	8,96%	91,04%
4. + de 20	5,63%	94,37%

Distribución de la plantilla por categorías profesionales (Grading)

<b>Grading</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
5	7,78%	92,22%
6	76,39%	23,61%
7	1,05%	98,95%
8	5,31%	94,69%
9	52,94%	47,06%
10	12,12%	87,88%
11	22,73%	77,27%
12	9,09%	90,91%

## 5.2 Información en materia de selección, contratación, clasificación profesional y condiciones de trabajo.

Incorporaciones y bajas

<b>Año</b>	<b>Incorporaciones</b>		<b>Bajas</b>	
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>2018</b>	6,85%	93,15%	5,63%	94,37%
<b>2019</b>	5,24%	94,76%	5,49%	94,51%
<b>2020</b>	6,76%	93,24%	5,19%	94,81%

Incorporaciones último año: tipo de contrato

<b>Contrato</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
-----------------	----------------	----------------



<b>100</b>	21,62%	78,38%
<b>130</b>	100,00%	
<b>139</b>		100,00%
<b>189</b>		100,00%
<b>200</b>		100,00%
<b>389</b>		100,00%
<b>401</b>	4,82%	95,18%
<b>402</b>	2,86%	97,14%
<b>410</b>	3,16%	96,84%
<b>420</b>		100,00%
<b>430</b>		100,00%
<b>501</b>		100,00%
<b>502</b>	100,00%	
<b>510</b>	100,00%	
<b>Becario</b>		100,00%

Incorporaciones último año: categorías profesionales

<b>Grading</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>5</b>	17,24%	82,76%
<b>6</b>	10,00%	90,00%
<b>7</b>	1,28%	98,72%
<b>8</b>	22,22%	77,78%
<b>9</b>	66,67%	33,33%

10		100,00%
11	50,00%	50,00%
12		100,00%

Bajas definitivas último año

<b>Motivo Baja</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>BAJA NO VOLUNTARIA</b>		100%
<b>Baja por agotamiento I.T.</b>		100%
<b>Despido</b>		100%
<b>Despido Disciplinario</b>	5,8%	94,2%
<b>Despido Objetivo</b>	4,55%	95,45%
<b>Fallecimiento</b>		100%
<b>Fin contrato temporal</b>	2,78%	97,22%
<b>Fin de trabajos discontinuos</b>		100%
<b>Final de contrato</b>	7,45%	92,55%
<b>Final de obra</b>	8,33%	91,67%
<b>Invalidez</b>		100%
<b>Jubilación</b>	3,23%	96,77%
<b>Modificación sustancial condiciones de trabajo</b>		100%
<b>No superación período de prueba</b>	5,26%	94,74%
<b>Otras causas de baja</b>		100%
<b>Subrogación por pérdida de Mercado</b>	5,43%	94,57%

En cuanto a la incorporación de personas a la compañía se ha podido constatar la existencia de procedimientos que garantizan la igualdad de oportunidades a través de:

- Equipo capacitado para garantizar la equidad del proceso de selección con personal con años de experiencia en selección de personas.
- Procedimientos para la 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.
- Herramientas, fundamentalmente test, incorporadas al proceso de selección y que facilitan la valoración objetiva de las candidaturas, en base a los méritos de éstas.

Sin embargo, dada la naturaleza de los servicios prestados por la compañía, en muchos casos la mayor parte de las candidaturas recibidas son masculinas. Las candidaturas que se reciben mayoritariamente son de hombres ya que los perfiles de Ingeniería o de oficios de mantenimiento (electricidad, climatización, calefacción, fontanería...) tradicionalmente han sido ocupados 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, ya que se reciben más candidaturas masculinas.

Por otra parte, uno de los grandes condicionantes en cuanto a la incorporación de personas a la compañía es que las relaciones laborales entre la plantilla y la empresa se rigen por los distintos convenios colectivos sectoriales que en muchas ocasiones 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 en Veolia se produce en muchas ocasiones como consecuencia de la aplicación de las cláusulas de subrogación previstas en los convenios colectivos.

### 5.3 Formación.

#### Horas de formación.

<b>Producto Formación</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Calidad y Medio Ambiente</b>		100%
<b>Campus Veolia</b>		
<b>Formación Técnica</b>	7,82%	92,18%
<b>Habilidades</b>	21,17%	78,83%
<b>Herramientas y Tecnología</b>	14,79%	85,21%
<b>Idiomas</b>	39,33%	60,67%

<b>Másters y Cursos Superiores</b>		100%
<b>On Boarding Beca</b>		
<b>OnBoarding</b>	10,39%	89,61%
<b>PRL</b>	10,22%	89,78%

El Plan de formación 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 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 todas las personas trabajadoras de la compañía independientemente de si son hombres o mujeres y sin discriminar por razón de sexo.

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.

Las diferencias encontradas y analizadas corresponden a:

- Los diferentes perfiles que se encuentran en función de las actividades que realizan las personas.
- Las necesidades formativas de cada perfil.
- El porcentaje de hombres y mujeres en cada perfil de actividad.

En definitiva, las **diferencias en la realización** de formación entre hombres y mujeres 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.

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:

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.

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 la plantilla.

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.

Total participantes formados: en general, se ha formado a más hombres que mujeres esto es porque en el cómputo total de la plantilla hay más hombres contratados que mujeres debido a la naturaleza de los servicios.

#### **5.4 Promoción.**

Los procesos de evaluación definidos para el personal de estructura están diseñados para garantizar la valoración objetiva de los méritos de cada una de las personas de la plantilla, con independencia de su género.

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

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.

#### **5.5 Corresponsabilidad de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral**

Se constata la existencia de una “Política de Teletrabajo y Flexibilidad Horaria del Grupo Veolia” que se está aplicando en la sociedad. En términos generales, y debido a los condicionantes de los servicios prestados por el personal solamente se están adscribiendo a las medidas las personas que forman parte del personal de estructura, donde el porcentaje de mujeres es mayor que en la parte de operaciones.

Aparte de lo anterior, se puede destacar la información contenida en los siguientes cuadros:

<i>Horas semanales</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
40 horas	7,01%	92,99%
De 20 a 35 horas	50%	50%

De 36 a 39 horas	100%	
Menos de 20 horas	3,57%	96,43%

De esta información se desprende que hay una utilización de las jornadas reducida por parte de las mujeres, para atender al cuidado familiar frente a las jornadas de los hombres que están vinculadas a la jubilación parcial.

Actualmente las los permisos por nacimiento de hijo, y las excedencias tienen un tratamiento en el sistema de información similar al de las incapacidades temporales. Esta es una circunstancia que habrá que cambiar en los sistemas de cara a los diagnósticos que se hagan en el futuro. Igualmente será preciso cambiar la nomenclatura de algunos términos (paternidad, maternidad...) para adaptarlos a la nueva realidad. No obstante, los datos son los siguientes:

<b><i>Incidencia Absentismo</i></b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Accidente</b>		100%
<b>Accidente "in itinere"</b>	15,38%	84,62%
<b>Accidente no laboral</b>		100%
<b>COVID 19</b>	4,29%	95,71%
<b>Enfermedad</b>	6,38%	93,62%
<b>Enfermedad con hospitalización</b>		100%
<b>Maternidad</b>	71,43%	28,57%
<b>Pago Directo</b>	9,52%	90,48%
<b>Excedencia</b>	4,03%	95,97%
<b>Excedencia maternal</b>	100%	
<b>Excedencia por cuidado de familiares</b>		100%
<b>Excedencia voluntaria</b>	8%	92%
<b>Paternidad</b>		100%

---

Aparte de lo anterior y como conclusiones se puede destacar que como consecuencia de la implantación en la compañía de la “Política de Teletrabajo y Flexibilidad Horaria del Grupo Veolia” para el **Personal de Estructura**:

- Se ha incrementado la flexibilidad horaria de entrada y salida al trabajo así como la flexibilidad horaria para la comida, lo cual ha 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 han actualizado las medidas de conciliación y flexibilidad para ajustarlas a la legislación vigente y mejorar lo que este recoge.
- Se han puesto en marcha numerosas acciones formativas en modalidad e-learning, para facilitar el binomio formación y conciliación.
- 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 prestación del servicio.

Respecto al **personal operacional** en los convenios aplicables se establecen numerosas medidas en relación a esta materia que mejoran lo establecido en la legislación vigente (jornada, permisos, etc).

## **5.6 Infrarepresentación.**

Según se ha señalado con anterioridad, las actividades desarrolladas principalmente por la compañía están relacionadas con la gestión energética y el mantenimiento de instalaciones. Por ello, la infrarrepresentación que se pueda producir se debe, precisamente, al tipo de actividades desarrolladas por la empresa

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.

## **5.7 Retribución y resultados de la Auditoría retributiva de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**

---

Como parte del principio de transparencia retributiva exigida a determinadas empresas, más concretamente a aquellas que están obligadas a diseñar e implantar un Plan de Igualdad, éstas tienen la obligación de disponer de una Auditoría Retributiva como elemento clave en la consecución del objetivo 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 los 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, según la asesoría, cumple, con 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 oportunidades,

- Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

Para la realización de la auditoría 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”.

Tal y como establece el Instituto de la Mujer, los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres

De acuerdo con lo anterior, Veolia ha realizado una **valoración de los puestos de trabajo** de toda la organización utilizando la metodología “Global Grading System” de la consultora Willis Towers Watson, que es una **metodología de valoración por puntos y factores**.

En este sentido, la metodología del Global Grading System es un sistema, que combina un procedimiento cualitativo, clasificando el puesto en una banda de contribución y posteriormente lo valora basándose en la puntuación de unos factores.

El proceso de valoración de los puestos se desarrolla en tres pasos:

**Fijar el techo de la organización para adecuar el sistema a la compañía.**

El primer paso en la clasificación y valoración de los puestos de trabajo en una organización es determinar el “techo” o puesto más alto de la misma. Ello nos permite adecuar el sistema a las características específicas de la Compañía. Para ello se tienen en cuenta referentes de otras organizaciones de tamaño y complejidad organizativa, tanto similar como mayor o inferior y teniendo en cuenta el sector productivo al que pertenece la empresa, así como criterios de complejidad organizativa, volumen de plantilla, facturación, etc.

**II. Clasificar cada puesto en una banda de contribución (sistema cualitativo).**

Esta clasificación se basa en la asignación a cada puesto de un tipo de contribución al negocio mediante la distinción entre contribución personal (en caso de que el puesto no tenga personal a cargo) y contribución de management (en caso de que el puesto tenga personal a cargo). A partir de ese punto se asigna una banda mediante la aplicación de un árbol de decisión, según un esquema de preguntas:

**III. Valorar cada puesto (sistema cuantitativo) mediante siete factores, a saber:**

Cada una de las bandas definidas de acuerdo al punto anterior es valorada de acuerdo a los siguientes siete factores, que asignan al puesto una puntuación:

- **Conocimiento funcional.** Este factor mide los requisitos de puesto relacionados con los conocimientos técnicos precisos para el correcto desempeño de las tareas que le son propias. Dichos conocimientos son los necesarios para desempeñar dichas tareas, funciones y responsabilidades en cualquier organización e incluso en cualquier sector económico.
- **Conocimiento del negocio.** Este factor mide los requisitos del puesto en cuanto a los conocimientos de la organización, el negocio concreto y el sector.
- **Liderazgo.** Este factor mide las exigencias del puesto en cuanto a la necesidad de liderar a otras personas. Este factor tiene en cuenta tanto la naturaleza (que puede abarcar desde la dirección de personas hasta la mera orientación de las mismas),

como la amplitud de dicho liderazgo (es decir el volumen de personas sobre las que se ejerce el liderazgo).

- **Resolución de problemas.** Este factor mide el grado de exigencia mental exigido por el desempeño del puesto y ello tanto desde un punto de vista de la dificultad de las tareas a resolver, cómo de la complejidad de la situaciones a analizar.
- **Naturaleza de impacto.** Este factor mide la naturaleza o forma del impacto del puesto en los resultados del negocio (solo el tipo de impacto)
- **Área de impacto.** Este factor mide el área del impacto del desempeño del puesto en el negocio considerando la extensión de la organización que se vea afectada (equipo de trabajo, departamento, área de negocio, la compañía entera...)
- **Habilidades interpersonales.** Este factor mide tanto el tipo de capacidades interpersonales (comunicación, negociación, etc) como el nivel requerido en la concreción de las mismas.

Cómo ya se ha mencionado, los factores valorados son comunes para todas las bandas, pero en cada una de ellas aplican unos indicadores diferentes y específicos de cada banda en función de las características de la misma.

En definitiva, cada factor de cada una de las bandas tiene varios niveles que asignan una puntuación para ese nivel.

Los factores dentro de cada una de las bandas tiene su propia ponderación de forma que las sumas de los niveles de cada uno de los factores (ya ponderados) da como resultado para cada puesto una **puntuación final**. El cálculo de dicha puntuación se hace a través de un software (Compensation Software).

Es importante destacar que esta metodología aportada por una consultora externa a Veolia, Willis Towers Watson, se viene utilizando de forma homogénea para todas sus compañías clientes y se aplica de forma homogénea en todas las organizaciones lo que asegura resultados estándar. En definitiva es una metodología:

- **Estándar, robusta, sólida** que cuenta con más de 25 años de vida, probada y empleada por más de 1.500 compañías, clientes de Willis Towers Watson, para valorar los puestos de trabajo de sus organizaciones. A su vez, sirve como base para asegurar el principio de igualdad salarial para trabajos de igual valor.
- **Global**, que ha sido específicamente diseñada con el objetivo de ser aplicable a todas las organizaciones a nivel mundial, sea cual sea su sector de actividad, tamaño, país. Emplea una terminología universal, neutral a las diferencias culturales de las organizaciones, de tal forma que se crea un lenguaje común a la hora de valorar y comparar puestos.
- **Alineada con los requerimientos** del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres de ser un sistema “analítico” (al ser “por puntos y factores”, por cumplir con los criterios de “objetividad” (se valora al puesto, no a la persona con un sistema estándar y a través de terceros), “totalidad” (se valora al puesto desde distintas perspectivas: conocimiento funcional, conocimiento del negocio, liderazgo, resolución de problemas, naturaleza de impacto, área de impacto y habilidades interpersonales) y “adecuación” (aplicable a todas las organizaciones) que establece la normativa, con pesos y ponderaciones).

A continuación se muestra el Cuadro General del registro retributivo, producto de la aplicación de la metodología descrita para la descripción de los puestos de trabajo y la valoración de los mismos:

<b>GRUPOS DE VALOR GGS</b>	<b>Brecha</b>
<b>5</b>	<b>11%</b>
<b>6</b>	<b>12%</b>
<b>7</b>	<b>-7%</b>
<b>8</b>	<b>20%</b>
<b>9</b>	<b>13%</b>
<b>10</b>	<b>-8%</b>
<b>11</b>	<b>-1%</b>
<b>12</b>	<b>12%</b>

En la valoración global, no existe ninguna brecha que supere al 25 %. Las brechas van desde el -7 % (brecha favorable a las mujeres) al 20 % (brecha favorable a los 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 la empresa de las personas trabajadoras, 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.

De las conclusiones y resultados obtenidos tras la realización de la auditoría 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 auditoría retributiva de la empresa, en cuanto se hace necesario realizar un seguimiento de la evolución de la misma 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
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.

Estas cuestiones se han implementado como objetivos del eje de retribución, concretándose en las medidas 27 y 28 del Plan

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 primer 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 que animen activamente a las mujeres a optar a puestos tradicionalmente ocupados por hombres y en algunos casos a aplicar medidas de discriminación positiva, de forma que:

- Incluyan en las ofertas de trabajo, la utilización del lenguaje inclusivo o la invitación directa a participar en el proceso de selección, fomentando la candidatura de mujeres en los procesos de selección, dando preferencia en el acceso al empleo a las mujeres en el caso de que exista una igualdad de condiciones en los procesos de selección. Ello se ha plasmado en las medidas 2 y 6 del eje de Selección de Personal y en la medida 18 del eje de infrarrepresentación.
- Garanticen que las mujeres con cargas familiares y/o en situaciones de guarda legal no tengan obstáculos a la hora de realizar cursos de formación, a los efectos de que la mujer tenga la posibilidad de mejorar sus condiciones retributivas, entendiéndose que la formación es un instrumento adecuado que permite mejorar en las condiciones laborales y específicamente las retributivas. Ello se ha plasmado en las medidas 11 y 12 del eje de Selección de Personal.
- Den preferencia 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. Ello se ha plasmado en la medida 18 del eje de infrarrepresentación

Asimismo, tras la realización de la auditoría 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, 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.

## **5.8 Sensibilización**

- Se ha avanzado en el uso de un lenguaje inclusivo en la compañía.
- También se ha impulsado la sensibilización hacia la diversidad 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 han difundido acciones en materia de diversidad .
- Se han desarrollado acciones para impulsar y visibilizar el talento femenino y las vocaciones STEM entre mujeres.

### **5.9 Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.**

La Empresa cuenta con un protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo desde la firma del primer Plan de Igualdad de la Compañía y afortunadamente no se ha producido ninguna denuncia en este sentido.

No obstante lo anterior se ha decidido, por parte de la Comisión Negociadora ampliar y perfeccionar el contenido del protocolo del presente Plan de Igualdad potenciando las medidas preventivas.

### **5.10 Conclusiones al diagnóstico**

Se han detectado las siguientes áreas de mejora sobre las que se han desplegado los objetivos y medidas del plan de igualdad.

- En el eje de Selección y contratación, se debe trabajar en la accesibilidad a las vacantes, así como en la implementación de mejoras al procedimiento de selección.
- En el eje de formación, se debe implementar formación en materia de igualdad, así como mantener y en todo caso mejorar el acceso a la información sobre las formaciones a la que puede acceder la plantilla.
- En el eje de promoción, se fija como área de mejora fomentar la promoción de mujeres y mejorar los procesos de promoción.
- En relación a la conciliación y corresponsabilidad, se propone como área de mejora: Difundir y mejorar las medidas de conciliación existentes al tiempo que se sensibiliza en corresponsabilidad.
- En el eje de infrarrepresentación femenina, se debe abordar como fomentar la mayor presencia de la mujer en las actividades altamente masculinizadas.
- En el eje de Salud laboral, el área de mejora detectada supone incorporar la perspectiva de género en la vigilancia de la salud.

---

## **6 DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN: GENERALES, ESPECÍFICOS, CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS**

### **6.1 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.

### **6.2 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.

### **6.3 Objetivos específicos inspiradores del Plan.**

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.

#### **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.

Facilitar el acceso de las mujeres a los puestos masculinizados para mejorar la ratio de equidad entre mujeres y hombres.

#### **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.

Formar en materias de igualdad.

#### **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.

Mejorar la ratio de equidad entre mujeres y hombres en los grupos profesionales de las áreas y departamentos.

#### **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.

#### **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.

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.

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. 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.

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.

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 establecer los canales a disposición de la plantilla para la denuncia de estas situaciones si fuera el caso.



## **7 DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVALUACIÓN DE CADA MEDIDA.**

### **7.1 Introducción**

En este 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 afectado, responsable de la implantación 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.

### **7.2 Proceso de selección, contratación, clasificación profesional y condiciones de trabajo.**

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

<b>Medida 1</b>	<b>Elaboración de un procedimiento para la realización de los procesos 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 principios de igualdad de oportunidades; garantizando que bajo ningún concepto se realicen -directa o indirectamente- preguntas, referentes a la vida personal y/o familiar.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Gestión.
<b>Objetivos</b>	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.
<b>Descripción</b>	<p>Establecimiento de un procedimiento con 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.</p> <p>Establecimiento de pautas y directrices que, mediante su plasmación en un guion estructurado a 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</p>

	elaboración de una guía para realizar las entrevistas que se difundirá a todas las personas implicadas en procesos de selección y contratación.
<b>Indicadores</b>	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
<b>Colectivo/Alcance</b>	Departamento de selección de personal.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Segundo semestre del año 2023.
<b>Responsable Recursos</b> /	Dpto. de RR.HH – Dpto. Selección de Personal.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 2</b>	<b>Utilizar nomenclatura femenina 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 (ejemplo Técnica/Técnico).</b>
<b>Tipo de acción</b>	Gestión
<b>Objetivos</b>	Para Lograr que más mujeres intervengan en aquellos procesos de selección relativos a la ocupación de puestos masculinizados.
<b>Descripción</b>	Incluir mensajes en las ofertas de empleo que inviten a más mujeres inscribirse.
<b>Indicadores</b>	La Comisión de seguimiento elegirá un muestreo de al menos 10 de las ofertas para testear si la inclusión de los mensajes ha surtido el efecto deseado.
<b>Colectivo/Alcance</b>	Dpto. Selección de personal.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable Recursos</b> /	Dpto. de RR.HH – Dpto. Selección de Personal.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 3</b>	<b>Revisión, control y seguimiento del contenido de las ofertas de trabajo.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	Garantizar que la descripción de las ofertas de empleo recoge los requisitos realmente necesarios para el desempeño de la posición y están con consonancia con la Descripciones de puestos de trabajo (DPTs) y los factores del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT), 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.
<b>Descripción</b>	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 publicadas 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.
<b>Indicadores</b>	Muestra aleatoria de puestos de al menos 10 procesos y hasta el 10% publicados en los diferentes canales de empleo y de distintos puestos de trabajo.

<b>Colectivo/Alcance</b>	Personal con responsabilidad en la selección de personal.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable Recursos</b> /	Dpto. de RR.HH - Dpto. Selección de Personal
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 4</b>	<b>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.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	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 los distintos centros para su revisión anual.
<b>Descripción</b>	La presente medida está dirigida a garantizar que en los procesos de selección (recruitment) 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.
<b>Indicadores</b>	Número de revisiones realizadas anualmente aleatorias sobre muestreos aleatorios. Número de candidaturas y número de incorporaciones de al menos 10 procesos
<b>Colectivo/Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Revisión interna anual para la comprobación de un muestreo de anuncios de selección.
<b>Plazo de ejecución</b>	Primer semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 5</b>	<b>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.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Gestión
<b>Objetivos</b>	Establecer el compromiso de igualdad de oportunidades y de no discriminación entre mujeres y hombres con los proveedores de la compañía.
<b>Descripción</b>	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.
<b>Indicadores</b>	Nº de Proveedores homologados que acepten este compromiso y cláusulas recogidas en el acuerdo de colaboración que recojan el mismo. Informe del muestreo realizado
<b>Colectivo/Alcance</b>	Empresas proveedoras.
<b>Seguimiento</b>	Anual a partir del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.

<b>Plazo de ejecución</b>	Segundo semestre del año 2023.
<b>Responsable Recursos</b> /	Dpto. de RR.HH – Dpto. Selección de Personal/Compras.
<b>Prioridad</b>	Media.

<b>Medida 6</b>	<b>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.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Gestión
<b>Objetivos</b>	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.
<b>Descripción</b>	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.
<b>Indicadores</b>	Número de ofertas de trabajo publicadas. Nº Personas seleccionadas y Nº personas que han accedido desagregado por sexo Nº de portales utilizados Nº de colaboraciones con entidades o universidades
<b>Colectivo / Alcance</b>	Todas las ofertas de trabajo de la compañía.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable Recursos</b> /	Dpto. de RR.HH - Dpto. Selección de Personal.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 7</b>	<b>Encuesta voluntaria y anónima a las personas recién incorporadas a la compañía para recoger su opinión sobre el proceso de selección.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Gestión
<b>Objetivos</b>	Identificar y corregir de forma ágil cualquier fase del proceso de selección en el que pueda existir un sesgo de género.
<b>Descripción</b>	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.
<b>Indicadores</b>	Nº de encuestas contestadas al año y resultados de la encuesta y análisis de estos.

<b>Colectivo/Alcance</b>	Personal de estructura.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Segundo semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable Recursos</b> /	Dpto. de RR.HH - Dpto. Selección de Personal.
<b>Prioridad</b>	Baja.

### 7.3 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.

<b>Medida 8</b>	<b>Formación sobre igualdad de oportunidades para toda la plantilla.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Gestión
<b>Objetivo</b>	Dar a conocer todas las iniciativas corporativas para garantizar la igualdad de oportunidades en el seno de la compañía.
<b>Descripción</b>	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.
<b>Indicadores</b>	Diseño de la acción formativa y número de empleados participantes y horas.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable Recursos</b> /	Dpto. de RR.HH - Dpto. Responsabilidad Social Corporativa (diseño) y Formación (seguimiento de la participación)
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 9</b>	<b>Formación <i>on line</i> y/o presencial sobre igualdad de oportunidades para representantes legales de las personas trabajadoras y del equipo de RRHH.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Gestión
<b>Objetivo</b>	Sensibilizar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y no discriminación.
<b>Descripción</b>	Realizar acciones formativas para la representación legal de las personas trabajadoras <i>on line</i> en materia de igualdad.
<b>Indicadores</b>	Nº de personas formadas y horas recibidas de formación. Contenido de los módulos.

<b>Colectivo / Alcance</b>	Representación Legal de las personas trabajadoras y el equipo de RR.HH..
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable Recursos /</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Responsabilidad Social Corporativa
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 10</b>	<b>Incorporación de la formación en igualdad de oportunidades en el itinerario formativo de acogida para las nuevas incorporaciones.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Gestión
<b>Objetivos</b>	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
<b>Descripción</b>	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.
<b>Indicadores</b>	Nº acciones de formación realizadas. Nº de personas formadas y horas de formación realizadas. Índice de satisfacción de las acciones formativas.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla de nueva incorporación.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable Recursos /</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Formación.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 11</b>	<b>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 que sean excepcional la formación fuera del horario laboral, indicando siempre la razón por la cual se realiza fuera de la jornada laboral y la forma de compensación</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	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.
<b>Descripción</b>	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.
<b>Indicadores</b>	Seguimiento de la evolución anual de la formación realizada, desglosada por modalidad, momento de impartición y sexo. Se realizarán muestreos dentro de la comisión de seguimiento. Nº de personas y horas de formación dentro o fuera de la jornada laboral

<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable Recursos /</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Formación.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 12</b>	<b>Garantizar 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, sean informados y puedan participar si así lo desean en acciones formativas.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	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).
<b>Descripción</b>	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.
<b>Indicadores</b>	Número de personas con reducción de jornada o excedencias por cuidado de familiares que han realizado formación.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Para toda la plantilla
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante toda la vigencia del plan.
<b>Responsable Recursos /</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Formación de Personal.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 13</b>	<b>Formación y sensibilización de la Dirección.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	Hacer consciente a la Dirección de los requerimientos legales y los avances en la compañía en materia de igualdad.
<b>Descripción</b>	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.
<b>Indicadores</b>	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.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Comité de Dirección.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante toda la vigencia del plan.

<b>Responsable Recursos</b>	/ Dpto. de RR.HH -
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 14</b>	<b>Seguimiento de los datos de formación con perspectiva de género</b>
<b>Tipo de acción</b>	Gestión
<b>Objetivos</b>	Garantizar que las acciones formativas están a disposición de toda la plantilla independientemente de su sexo y que todas las personas trabajadoras realizan las mismas acciones de formación que el resto de compañeros del sexo opuesto que ocupan los mismos puestos de trabajo.
<b>Descripción</b>	Analizar los datos de formación con el objeto de analizar si las acciones formativas están a disposición y son realizadas por cualquier persona trabajadora independientemente de su sexo.
<b>Indicadores</b>	Número de personas, horas y acciones de formación por grupo y/o nivel profesional, por tipo de formación (habilidades, igualdad, idioma etc.), por tipo de horario ( dentro o fuera de la jornada laboral), si es voluntario u obligatoria, si es presencial u online o semipresencial.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante toda la vigencia del plan.
<b>Responsable Recursos</b>	/ Dpto. de RR.HH -
<b>Prioridad</b>	Media

#### 7.4 Promoción.

**Objetivo específico 1:** 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.

<b>Medida 15</b>	<b>Establecimiento de un procedimiento de promoción objetivo y transparente.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	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.
<b>Descripción</b>	Elaboración del procedimiento donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados y están en consonancia con las DPTs y los factores del SVPT, 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).
<b>Indicadores</b>	Presentación del procedimiento elaborado a la comisión de seguimiento. Forma de difusión de procedimiento. Nº de personas que lo han recibido.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Personas con facultad para proponer promociones.
<b>Seguimiento</b>	Anual.



<b>Plazo de ejecución</b>	Segundo semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable Recursos</b> /	Dpto. de RR.HH - Dpto. Selección.
<b>Prioridad</b>	Alta.

**Objetivo específico 2:** 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 diagnóstico por puesto, categoría o grupo profesional en cada una de las empresas.

<b>Medida 16</b>	<b>Visibilizar la Bolsa de Trabajo interna de las vacantes en puestos de estructura a la parte operativa.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	Facilitar el acceso a las oportunidades de promoción o movilidad laboral.
<b>Descripción</b>	Diseñar un procedimiento para que el personal operativo/producción pueda conocer las vacantes en los puestos de estructura.
<b>Indicadores</b>	Número de candidaturas internas de mujeres y hombres a vacantes en la Bolsa de Trabajo. Número de cambios de puestos de operaciones a estructura y de estructura a operaciones.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Para toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Ejecución continua con desarrollo total en segundo semestre 2023 y seguimiento anual.
<b>Responsable Recursos</b> /	Dpto. de RR.HH - Dpto. Selección de Personal.
<b>Prioridad</b>	Media.

<b>Medida 17</b>	<b>Seguimiento de las promociones y cambios de puesto, así como de la trazabilidad del procedimiento de promoción y/o de los cambios de puesto que puedan conllevar desarrollo profesional al adquirir destrezas o polivalencias</b>
<b>Tipo de acción</b>	Gestión
<b>Objetivos</b>	Garantizar que las promociones y/o cambios de puesto se realicen en función de las capacidades de las personas trabajadoras independientemente de su sexo.
<b>Descripción</b>	Analizar las promociones y cambios de puesto que se hayan producido con el objeto de analizar si alcanzan a cualquier persona trabajadora independientemente de su sexo.
<b>Indicadores</b>	Muestreo de 5 procesos de promociones y/o cambios de puestos, Número de personas promocionadas indicando puesto origen y destino indicando si son promociones o cambios.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante toda la vigencia del plan.
<b>Responsable Recursos</b> /	Dpto. de RR.HH -

Prioridad	Media
-----------	-------

## 7.5 Infrarrepresentación.

**Objetivo específico 1:** 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 actividades y puestos donde exista infrarrepresentación femenina con el objetivo de aumentar la presencia de la mujer 2 puntos por encima del diagnóstico.

<b>Medida 18</b>	<b>En las nuevas incorporaciones/contrataciones que se produzcan en relación con las vacantes producidas en la empresa y en las promociones y cambios de puesto, para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), a igualdad de condiciones para el puesto ofertado se optará por la incorporación de la mujer al puesto.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	Incrementar el número de mujeres en las actividades y sectores en los que la mujer sea el sexto menos representado, con el objetivo de aumentar en 2 puntos la presencia de la mujer respecto al diagnóstico.
<b>Descripción</b>	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 de condiciones y 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.).
<b>Indicadores</b>	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.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Primer semestre año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable Recursos</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Selección de Personal.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 19</b>	<b>Seguimiento de los puestos con infrarrepresentación femenina.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Gestión
<b>Objetivos</b>	Garantizar que no hay obstáculos para la ocupación de puestos en los que las mujeres están infrarrepresentadas, es decir en los que el porcentaje de mujeres respecto a hombres es de un 40% o inferior.
<b>Descripción</b>	Identificar los puestos masculinizados y analizar si hay obstáculos personales, culturales, sociales o del tipo que sea para que no sean ocupados por mujeres.
<b>Indicadores</b>	Muestreo de cinco puestos masculinizados que hayan sido ocupados, indicando el dato de si han sido ocupados por hombres o mujeres.

<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante toda la vigencia del plan.
<b>Responsable Recursos</b> /	Dpto. de RR.HH -
<b>Prioridad</b>	Media

## 7.6 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, asegurando en todo caso que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el desarrollo del negocio y la excelencia de los servicios que se prestan al cliente.

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

<b>Medida 20</b>	<b>Medidas adicionales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral apoyadas en los avances tecnológicos.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Correctora
<b>Objetivos</b>	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla, apoyándose en los avances tecnológicos que permiten la optimización del tiempo de trabajo en aras del tiempo de descanso y vacaciones.
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales procurando evitar el envío de e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral.</li> <li>La empresa se compromete a estudiar e introducir medidas sobre concienciación, sensibilización e información sobre el uso de los medios y herramientas digitales con el fin de hacer un buen uso de la desconexión tecnológica.</li> <li>Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria, recomendándose no convocar reuniones fuera del horario definido en los calendarios laborales. En el caso de realizarse fuera del horario laboral se considerarán tiempo efectivo de trabajo y serán compensadas con descansos o retribuidas.</li> <li>Se potenciará, el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.</li> <li>Regular el uso de la red social Whatsapp en el entorno laboral para uso profesional. Crear procedimiento.</li> </ul>
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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 12 años, cuidado de familiar, etcétera).</li> </ul>
<b>Colectivo / Alcance</b>	Personal de oficina y estructura, cuya actividad no esté condicionada por presencia física y/o atención al cliente.
<b>Seguimiento</b>	Anual.

<b>Plazo de ejecución</b>	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable / Recursos</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Selección de Personal.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 21</b>	<b>Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad en la empresa. Formarán parte de este Plan de igualdad las medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo ya existentes en el Grupo Veolia o que se puedan implementar en el futuro.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Correctora
<b>Objetivos</b>	<p>Dar respuesta a las demandas de flexibilidad y conciliación de nuestros profesionales, expresadas en las encuestas de clima laboral, así como en sondeos realizados.</p> <p>Esta medida se deberá establecer de tal manera que en caso de que se produzcan varias peticiones dentro de un mismo departamento, se establezcan un turno rotativo que no impida el funcionamiento normal y la atención a los clientes dentro del horario normal del centro de trabajo.</p>
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se difundirán, teniendo en cuenta los distintos canales de comunicación interna, las medidas de conciliación y los trámites internos que se deben de llevar a cabo con el fin de acceder a los mismos.</li> <li>Velar para que quienes ejerzan los derechos y permisos que se establecen en la legislación laboral con el fin de conciliar su vida familiar y laboral, no se vean perjudicados en la promoción, formación o retribución.</li> <li>Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo una adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año, siendo el resto no retribuido.</li> <li>Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las personas trabajadoras que decidan someterse a tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique en la medida de lo posible con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año, revisables en casos excepcionales, siempre y cuando no se pueda realizar fuera de la jornada laboral.</li> <li>En los casos de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permiso sin sueldo, pero con derecho a reserva de su puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando la persona trabajadora pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del menor.</li> <li>Toda la plantilla, avisando con la antelación suficiente y justificando adecuadamente y que tengan a su cuidado directo hijos de hasta 3 años de edad o familiares dependientes, dentro de la jornada de trabajo habitual establecida en el centro, podrán adaptar la duración de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación legalmente previsto atendiendo a las necesidades organizativas y debiendo la empresa plantear alternativas y justificando los condicionantes si la petición no fuera atendida en los términos solicitados.</li> <li>Flexibilizar los horarios para que las personas de toda la plantilla que estén en situación de guarda legal pudiesen realizar una jornada de 8 horas de forma intensiva sin reducir su salario, manteniéndose esta situación hasta los 12 años del menor. Esta medida, deberá establecer de tal manera que, en caso de varias peticiones dentro de un mismo departamento, se establezca un turno rotativo que no impida el funcionamiento normal y la atención a nuestros clientes dentro del horario normal del centro de trabajo.</li> <li>Establecer un banco de horas recuperables a disposición de la plantilla con un máximo de 40 horas anuales. Se deberá establecer el procedimiento adecuado para ello.</li> <li>Se establece como permiso retribuido, un máximo de 10 horas anuales para las visitas prenatales tanto para ambos progenitores.</li> <li>En caso de embarazo de riesgo debidamente acreditado, se valorará la posibilidad de ampliar el número de horas establecidas como permiso retribuido.</li> <li>Se establece la posibilidad de realizar cambios de turnos entre las personas que así lo soliciten. Deberá establecerse el procedimiento para ello. Se tendrá en cuenta para la</li> </ul>

	<p>realización de la planificación de turnos, descansos y vacaciones la situación especial de familias monoparentales y con custodias compartidas para facilitar la conciliación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las acciones formativas que se realizan en la compañía, deben contabilizarse como tiempo de trabajo, y se realizarán en la medida de lo posible durante el horario de trabajo. Si debido al horario establecido por cuadrante la persona trabajadora tuviera que desplazarse desde su centro de trabajo, se le facilitara el tiempo necesario para tal fin.</li> </ul> <p>Si por motivo de una acción formativa, se ampliará la jornada habitual de la persona trabajadora, en todo caso se respetará el descanso entre jornadas establecido por la ley de PRL, siendo estas horas generadas recuperadas con la mayor brevedad posible y bajo pacto entre las partes previa a la realización de la acción.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se analizará desde la Dirección, en cada caso, la posibilidad de cambio de centro y/o puesto para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada, siempre sobre la base de la igualdad.</li> <li>Se pondrá un buzón de sugerencias on-line a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales.</li> <li>Política de Teletrabajo y de flexibilidad horaria del Grupo, durante el marco de la vigencia del plan se incluirán como medida a tratar, evaluar y en su caso mejorar. Con el objetivo de llegar a implementar 2 días de teletrabajo.</li> <li>Se establecerá dotar de una flexibilidad de al menos 1 hora para las personas de las áreas funcionales, técnicas o administrativas de entrada y salida y reducir el tiempo de comida a 45 minutos, a implementar en los calendarios anuales de cada centro, siempre y cuando se asegure el servicio en los distintos centros de trabajo.</li> <li>Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que haga necesaria su presencia inmediata. Asimismo, se establece una bolsa de hasta 16 horas/anuales retribuidas (salvo que el convenio de aplicación estableciese un número mayor de horas, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el Convenio), que puedan ser utilizadas por horas o días completos, para el acompañamiento médico (hijos e hijas y dependientes hasta 2º grado o convivientes).</li> </ul>
<b>Indicadores</b>	Nota interna con la información del horario.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la Plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Desde el inicio de vigencia del plan de igualdad.
<b>Responsable Recursos</b> /	Dpto. de RR.HH - Dpto. Administración de Personal.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 22</b>	<b>Modalidades del Derecho del cuidado del lactante.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Correctora
<b>Objetivos</b>	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación.
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El derecho del cuidado del lactante 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.</li> <li>La acumulación del derecho del cuidado del lactante 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 laborables 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) hasta que el o la menor cumplan 9 meses, y podrá ser disfrutado a continuación de la suspensión por nacimiento. A lo largo de la vigencia del Plan se estudiará la posibilidad de acumular las horas que pudieran ser solicitadas</li> </ul>

	desde los 9 meses a los 12 meses.
<b>Indicadores</b>	Número de solicitudes.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad. Solicitudes desde el Segundo semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable / Recursos</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Administración de Personal.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 23</b>	<b>Realización de campañas informativas y de sensibilización (por ejemplo jornadas, folletos, newsletter...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes y sobre la importancia del concepto de corresponsabilidad.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	Sensibilizar, difundir e informar entre los trabajadores de género masculino la importancia del concepto de corresponsabilidad.
<b>Descripción</b>	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.
<b>Indicadores</b>	Verificación de campañas realizadas.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Segundo semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable / Recursos</b>	Dpto. de RR.HH..
<b>Prioridad</b>	Alta.

## 7.7 Salud laboral:

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

<b>Medida 24</b>	<b>Adaptación a la perspectiva de género de las herramientas usadas en la prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Gestión
<b>Objetivos</b>	Impulsar políticas en materia de prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral desde una perspectiva de género.
<b>Descripción</b>	Incorporar en las políticas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, los riesgos laborales específicos que puedan afectar en su caso a las trabajadoras en cada uno de los puestos de trabajo.

<b>Indicadores</b>	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. Revisar las evaluaciones de riesgos laborales de los puestos de trabajo para asegurar que pueden trabajar sin riesgos tanto mujeres como hombres.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable / Recursos</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 25</b>	<b>Medidas preventivas para abordar el riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	Establecer medidas preventivas necesarias para la eliminación de los riesgos específicos en el embarazo o en el periodo de lactancia, es decir protocolo de embarazo y lactancia.
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• Establecer las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control.</li> <li>• Establecer mecanismos de respuesta automática en los supuestos de riesgo para la reproducción, embarazo o periodo de lactancia natural.</li> </ul>
<b>Indicadores</b>	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. Desarrollo o revisión del protocolo de embarazo y lactancia
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual .
<b>Plazo de ejecución</b>	Primer semestre de 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable / Recursos</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 26</b>	<b>Comprobación de que las instalaciones sean adecuadas a fin de que los puestos de trabajo puedan ser desarrollados por ambos sexos.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	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.
<b>Descripción</b>	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.
<b>Indicadores</b>	Información facilitada a la Comisión de Seguimiento.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Segundo semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable / Recursos</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Prevención de Riesgos Laborales.
<b>Prioridad</b>	Alta.

## 7.8 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.

<b>Medida 27</b>	<b>Establecer las causas que repercuten en una subida salarial, tales como un resultado altamente positivo en la Evaluación del desempeño, obtención de los objetivos marcados en el puesto, una mejora considerable en el desempeño, entre otros.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Gestión
<b>Objetivos</b>	Garantizar que la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas independientemente de su género y/o que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.
<b>Descripción</b>	Con la presente medida se trata de verificar y controlar durante toda la vigencia del plan de igualdad los criterios utilizados para las revisiones salariales. En este sentido el se analizarán 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.
<b>Indicadores</b>	Informe de la explicación de los criterios seguidos para realizar las subidas salariales. Seguimiento del porcentaje de las subidas salariales Información sobre la evaluación de desempeño
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Desde el inicio de Vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable / Recursos</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Gestión de RRHH-. Dpto. RRLL-. Dpto. Talento.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 28</b>	<b>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.</b>
------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<b>Tipo de acción</b>	Gestión
<b>Objetivos</b>	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.
<b>Descripción</b>	<p>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 dependiente de la Comisión de Seguimiento; en correlación con lo acordado en la fase de diagnóstico.</p> <p>Se elaborará un registro retributivo efectivo y equiparado anual del que se hará entrega a la Comisión de seguimiento del Plan al inicio de cada año de vigencia del Plan, a partir del primero.</p> <p>La comisión, tras analizar los datos aportados por la empresa, realizará la auditoría retributiva, 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.</p>
<b>Indicadores</b>	<p>Constitución del grupo de trabajo.</p> <p>Auditoría retributiva completa (con sistema de valoración de puestos de trabajo, análisis retributivo, conclusiones y plan de actuación).</p> <p>Informe de la explicación de las diferencias detectadas explicadas y no explicadas</p> <p>Presentación del registro retributivo</p>
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	A partir del primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable / Recursos</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Gestión de RRHH- Dpto. RRL- Dpto. Talento.
<b>Prioridad</b>	Alta.

## 7.9 Sensibilización y comunicación:

**Objetivo específico 1.** 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 2. 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.

<b>Medida 29</b>	<b>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.).</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	Trasladar el compromiso de la compañía con la Igualdad de Oportunidades en todos los eventos y foros de empleo en los que participe.

<b>Descripción</b>	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.).
<b>Indicadores</b>	Número de eventos y foros de empleo en los que participe la empresa. Impacto de los eventos en la plantilla
<b>Colectivo / Alcance</b>	Todos los eventos y foros en los que participe la compañía.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Segundo semestre del año 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable Recursos</b> /	Dpto. de RR.HH - Dpto. Selección de Personal.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 30</b>	<b>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.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	Sensibilizar y dar a conocer los referentes internos de la empresa.
<b>Descripción</b>	Divulgar historias reales en los canales de comunicación puestos en marcha en la compañía.
<b>Indicadores</b>	Informe de Material de difusión.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	En el momento en que se realice la difusión.
<b>Plazo de ejecución</b>	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable Recursos</b> /	Dpto. de RR.HH - Dpto. Comunicación interna.
<b>Prioridad</b>	Media.

<b>Medida 31</b>	<b>Difusión externa de historias relacionadas con talento femenino (de la compañía).</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	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.
<b>Descripción</b>	Diseñar un plan de comunicación externa que traslade al mercado de trabajo la apuesta de la compañía por el talento femenino.
<b>Indicadores</b>	Número de acciones de comunicación.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Primer semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable Recursos</b> /	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.

<b>Prioridad</b>	Media.
------------------	--------

<b>Medida 32</b>	<b>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.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	Adoptar el enfoque 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.
<b>Descripción</b>	Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo no sexista en el ámbito laboral. Seguimiento por muestreo de su utilización
<b>Indicadores</b>	Lanzamiento de la Guía. Medición de la Difusión de la guía Informe del muestreo de las comunicaciones internas y externas
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Segundo semestre 2023.
<b>Responsable Recursos</b>	/ Dpto. de RR.HH - Dpto. Comunicación.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 33</b>	<b>Lanzamiento de una encuesta o cuestionario que garantice un medio efectivo para canalizar opiniones y expectativas (Dimensión género).</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y la participación.
<b>Descripción</b>	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
<b>Indicadores</b>	Nº participantes. Informe a la comisión de los resultados
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Segundo año de vigencia del plan de igualdad (2024). Y a la finalización de la vigencia inicial.
<b>Responsable Recursos</b>	/ Dpto. de RR.HH - Dpto. Comunicación.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 34</b>	<b>Newsletter <i>on line</i>: 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.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva

<b>Objetivos</b>	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.
<b>Descripción</b>	Promover activamente contenidos con presencia de mujeres predirectivas y directivas que sirvan de referencia para consolidar una cultura más igualitaria e inclusiva.
<b>Indicadores</b>	Número de mujeres que han participado.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Personal de estructura
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Primer trimestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable Recursos</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Comunicación.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 35</b>	<b>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.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Gestión
<b>Objetivos</b>	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.
<b>Descripción</b>	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.
<b>Indicadores</b>	Verificación de la publicación en la intranet.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Segundo semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable Recursos</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Comunicación. Dpto. RRLL.
<b>Prioridad</b>	Alta.

**Objetivo específico 4:** Nombrar una persona por parte de la empresa responsable de coordinar la aplicación de todos los objetivos y medidas del plan de igualdad.

<b>Medida 36</b>	<b>Nombramiento en la representación empresarial de una persona responsable de impulsar y coordinar la implantación del plan de igualdad.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	Nombrar a una persona en la representación empresarial que sea responsable de impulsar y coordinar la implantación del plan de igualdad.
<b>Descripción</b>	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.
<b>Indicadores</b>	Verificación del nombramiento.

<b>Colectivo / Alcance</b>	Dpto. de RR.HH y Dpto. de Relaciones Laborales.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Desde el inicio de Vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable / Recursos</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Relaciones Laborales.
<b>Prioridad</b>	Alta.

## 7.10 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.

<b>Medida 37</b>	<b>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, incluyendo un Plan de acompañamiento individualizado.</b>  <b>Compromiso de la Empresa de valorar un plan individual de acompañamiento personalizado y adaptado a las necesidades concretas de aquellos casos que pudieran presentarse.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivo</b>	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.
<b>Descripción</b>	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 y la voluntad de la Empresa de dar soluciones a estas situaciones.
<b>Indicadores</b>	Comprobación de la guía.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Primer semestre de 2023.
<b>Plazo de ejecución</b>	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable / Recursos</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Relaciones Laborales.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 38</b>	<b>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.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivos</b>	Difundir internamente la guía de derechos de las víctimas de violencia de género.
<b>Descripción</b>	A través de esta medida se pretende realizar una difusión de la guía de derechos de las víctimas de violencia de género.

<b>Indicadores</b>	Verificación de la publicación en la intranet.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Segundo semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable Recursos</b> /	Dpto. de RR.HH - Dpto. Comunicación. Dpto. RRLL.

<b>Medida 39</b>	<b>Derecho al disfrute de excedencia voluntaria especial por parte de trabajadoras víctima de violencia de género.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivo</b>	Velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004.
<b>Descripción</b>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<b>Indicadores</b>	Número de casos y medidas tomadas.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable Recursos</b> /	Dpto. de RR.HH - Dpto. Administración de Personal.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 40</b>	<p><b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivo</b>	Flexibilizar las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género, mejorando lo establecido en la legislación vigente.
<b>Descripción</b>	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.

	<p>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.</p> <p>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.</p>
<b>Indicadores</b>	Nº de trabajadoras que se hayan acogido a la medida.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	Anual.
<b>Plazo de ejecución</b>	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable / Recursos</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. de RRL- Dpto. de Gestión de RRHH.
<b>Prioridad</b>	Alta.

### 7.11 Prevención del acoso sexual por razón de sexo:

<b>Medida 41</b>	<b>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.</b>
<b>Tipo de acción</b>	Gestión
<b>Objetivos</b>	Difundir internamente el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y el modelo de denuncia.
<b>Descripción</b>	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.
<b>Indicadores</b>	Verificación de la publicación en la intranet.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.
<b>Seguimiento</b>	A la firma del plan
<b>Plazo de ejecución</b>	Segundo semestre 2023. Y a partir de ese momento, la ejecución de la medida será anual.
<b>Responsable / Recursos</b>	Dpto. de RR.HH - Dpto. Comunicación. Dpto. RRL.
<b>Prioridad</b>	Alta.

<b>Medida 42</b>	<p><b>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.</b></p> <p><b>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 resumen anónimo del informe final.</b></p>
<b>Tipo de acción</b>	Positiva
<b>Objetivo</b>	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.
<b>Descripción</b>	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.
<b>Indicadores</b>	N.º de expedientes iniciados. Nº de casos de acoso sexual o por razón de sexo.
<b>Colectivo / Alcance</b>	Toda la plantilla.

---

Seguimiento	Anual.
Plazo de ejecución	Desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable / Recursos	Dpto. de RR.HH – Dpto. RRL. Dpto. PRL.
Prioridad	Alta.

## **8 IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS 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 7º 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 dieciocho meses de vigencia del Plan.

## **9 CALENDARIO DE 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 7º, se establece un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas recogidas en este Plan de Igualdad, que se concreta en un Cronograma de implantación.

## **10 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 un mínimo de una vez al año (en 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.



---

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 concurren 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.
- f)

Ante la necesidad de revisión y 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 las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan su adhesión 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.

## **11 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**

Las partes negociadoras acuerdan la constitución de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que forma parte integrante del Plan, con la misión fundamental de realizar un 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 que queda plenamente constituida con efectos del inicio de la vigencia del Plan de Igualdad está integrada por 16 personas en total, 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 trece (13) personas. De los cuales, seis de ellos (6) pertenecen al Sindicato CCOO, seis (6) a UGT y uno a CGT:

- D<sup>a</sup>. Carmen Hidalgo Delgado (UGT.)
- D. Alberto Pérez-Carral Vacas (UGT.)
- D. Raul Baena Perea (UGT.)
- D. Antonio Tomás Huescar (UGT.)
- D. Vicente Lorenzo Gutierrez Martín (UGT.)
- D<sup>a</sup>.Elena Martínez Vidal (Secretaria de Igualdad y Política Social Federal UGT FICA)
- 
- D<sup>a</sup>. Yolanda Pérez Ballesteros (CC.OO.)
- D<sup>a</sup>. Ruth Sueiro Moreno (CC.OO.)
- D. Francisco Javier Olivares Gómez (CC.OO.)
- D. Pedro Montiel Pino (CC.OO.)
- D. Francisco Mudarra Nieto (CC.OO.)
- D<sup>a</sup>. María Jesús García Martín (Responsable de Planes de Igualdad CC.OO.)
- D. Jaime Gómez Escorihuela (CGT).

- Por la empresa tres (3) personas:

- D. Francisco Javier Tejeda Hidalgo.
- D. Juan Antonio Sánchez Carretero
- D. Miguel Plaza Moreno.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

1. 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.
2. 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
3. Asegurar que se promueve una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los niveles de la organización.
4. Elaborar el informe periódico, así como el informe final de conclusiones del Plan de Igualdad
5. Reunirse al menos una vez al mes 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.

6. Adaptar el Plan de igualdad a las necesidades detectadas durante el seguimiento del mismo.
7. 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.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se reunirá de manera ordinaria, una vez al mes 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 la empresa, pero pertenecientes a las organizaciones firmantes del Plan, especialmente cualificadas en materias de igualdad.

Las horas que las personas que integran la comisión de seguimiento y evaluación dediquen a las reuniones incluidas las reuniones previas para realizar las funciones descritas en el plan de igualdad para su seguimiento e implantación serán tiempo efectivo de trabajo y no computarán en el crédito horario de cada organización sindical.

## **12 Disposición Final derogatoria**

El presente Plan de Igualdad sustituye y deroga total e íntegramente al Plan de Igualdad anterior de la Empresa Veolia Servicios Lecam.

## **13 ANEXOS**

DOCUMENTO ANEXO Nº 1: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

DOCUMENTO ANEXO Nº 2. POLITICA DE TELETRABAJO Y FLEXIBILIDAD HORARIA DEL GRUPO VEOLIA.

---

# Procedimiento de actuación en casos de acoso

Veolia Servicios Lecam

## INDICE

1	<a href="#">EXPOSICIÓN DE MOTIVOS</a>	3
2	<a href="#">ÁMBITO DE APLICACIÓN</a>	4
3	<a href="#">DEFINICIONES</a>	4
3.1	<a href="#">Acoso sexual</a>	4
3.2	<a href="#">Acoso en razón de sexo</a>	5
3.3	<a href="#">Denuncia falsa</a>	5
3.4	<a href="#">Ciberacoso o acoso virtual</a>	5
4	<a href="#">OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO</a>	5
4.1	<a href="#">Objetivo General</a>	5
4.2	<a href="#">Objetivos Específicos</a>	6
5	<a href="#">AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA</a>	6
6	<a href="#">PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO</a>	7
6.1	<a href="#">Garantías del procedimiento</a>	7
6.2	<a href="#">Medidas preventivas</a>	8
6.3	<a href="#">Órgano Instructor</a>	9
6.4	<a href="#">Compromiso de los miembros del Órgano Instructor</a>	9
6.5	<a href="#">Procedimiento de Actuación ante denuncias de Acoso</a>	9
6.5.1	<a href="#">Denuncia</a>	10
6.5.2	<a href="#">Admisión a trámite de la denuncia e instrucción del procedimiento</a>	10
6.5.3	<a href="#">Elaboración del informe</a>	11
6.5.4	<a href="#">Acciones tras la instrucción del procedimiento</a>	11
7	<a href="#">Anexo I. Ejemplos de situaciones</a>	14

## **1 EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Constitución Española reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1); «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» (artículo 35.1).

En desarrollo de los anteriores principios, en los primeros meses del año 2007 se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea la obligatoriedad de que todas las empresas con una plantilla superior a los 250 trabajadores elaboren un Plan de Igualdad consensuado con los Representantes Legales de los Trabajadores y que en el marco de ese plan se establezca un Protocolo de actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. Posteriormente el RD 6/2019 extendió tal obligación a todas las empresas con una plantilla superior a las 50 personas

Lo inaceptable de las conductas de acoso ha sido recientemente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». Con lo que «quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas». Planteamiento que se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica que «con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes».

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tienen que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

A tal fin, se establece en el presente Protocolo el tratamiento frente al Acoso Sexual y el Acoso en razón de Sexo para dar cumplimiento a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se ha incluido también el tratamiento del llamado Acoso Laboral (mobbing) como respuesta al compromiso de la Dirección de Veolia Servicios Norte y de la Representación Legal de los Trabajadores de la empresa en la prevención de cualquier tipo de conductas discriminatorias y/o que atenten contra la dignidad

---

de las personas. Este protocolo se plantea, en todo caso, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas.

## **2 ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Los contenidos del presente procedimiento afectarán a todos los trabajadores de la empresa y por tanto deberán ser conocidos, asumidos y respetados por todos los trabajadores.

La empresa se compromete a cumplir el procedimiento en todos sus términos, así como a poner en práctica las medidas correctoras y/o sancionadoras que se planteen por el Órgano Instructor, una vez comprobada la existencia de situaciones protegidas por el mismo.

En el caso de producirse entre empleados de esta empresa y de una empresa externa que actúe en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará este Protocolo, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

## **3 DEFINICIONES**

A los efectos de lo dispuesto en el presente protocolo se distinguirá entre los siguientes cuatro conceptos: acoso sexual, acoso laboral, discriminación laboral (cuando se refiere a discriminación por sexo, se denomina acoso en razón de sexo) y conflicto laboral. A continuación se pasa a definir claramente cada uno de ellos además de otros conceptos como la denuncia falsa y la persona afectada:

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.

### **3.1 Acoso sexual**

Se define **Acoso Sexual** como todo comportamiento desarrollado en el ámbito laboral consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos dirigidos a una persona, que no demuestre reciprocidad, con la intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual.

La reiteración de los comportamientos, el entorno intimidatorio en el que estos se produzcan y el carácter degradante u ofensivo de los mismos determinarán la existencia o no de acoso así como la gravedad del mismo, aunque en determinadas circunstancias un único incidente puede llegar a ser considerado como acoso sexual.

Se pueden distinguir los siguientes tipos de acoso sexual:

- 1) 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.

- 2) 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.

### **3.2 Acoso en razón de sexo**

La discriminación en función del sexo, es también denominada Acoso por razón de Sexo y, por tanto, es objeto del presente procedimiento de acoso. 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.

Se pueden distinguir los siguientes tipos de acoso en razón de sexo:

- 1) Horizontal: Cuando se produce entre compañeros y compañeras de trabajo.
- 2) 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.

### **3.3 Denuncia falsa**

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren el siguiente requisito:

1. Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

### **3.4 Ciberacoso o acoso virtual**

Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

## **4 OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO**

### **4.1 Objetivo General**

---

Al efecto de conseguir un entorno de respeto a la dignidad y valores fundamentales de la persona se consideran dos aspectos sustanciales: la prevención del acoso y la reacción de la empresa frente a las situaciones efectivas de acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

- El establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o que puedan derivar en acoso.
- El establecimiento de un procedimiento de actuación para aquellos casos en que, a pesar de la aplicación de medidas preventivas, se produce una denuncia por acoso en la empresa.

De acuerdo con lo anterior, **el presente Protocolo, como parte integrante del Plan de Igualdad de la compañía, tiene como objeto fundamental prevenir y erradicar aquellas situaciones constitutivas de acoso sexual y de acoso en razón de sexo**, dando cumplimiento a la obligación de que el Plan de Igualdad incluya un protocolo de prevención y erradicación de los casos de acoso sexual y de acoso en razón de sexo.

#### **4.2 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.

### **5 AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

El presente protocolo afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a Veolia Servicios Norte en relación a su actividad dentro de ella. Esto incluye a todas las personas vinculadas mediante contrato laboral o mercantil y al personal de cualquier empresa auxiliar que opere en alguno de los centros de trabajo de la empresa, debiendo realizarse las diferentes medidas de coordinación en el caso de aplicación de distintos protocolos de actuación cuando las personas que puedan estar implicadas pertenezcan a otras empresas relacionadas con Veolia.

El presente protocolo tendrá una vigencia vinculada a la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte.



A la finalización de cada plan de igualdad el protocolo renovará su vigencia por la duración del siguiente plan y se revisará si fuera necesario, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en su seguimiento, se pueda modificar, incorporar acciones o actualizar a los cambios legales.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio de Ginebra, el presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

El presente protocolo será revisado en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos
2. Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual

## **6 PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO**

### **6.1 Garantías del procedimiento.**

El presente protocolo de actuación está basado en el principio de defensa de los derechos de las personas trabajadoras en el ámbito laboral, así como de sus derechos fundamentales y de su salud, y en salvaguarda de los mismos se fundamenta en una metodología que cuenta con las siguientes garantías:

**Universalidad.** Las soluciones deben ir dirigidas a todas las personas trabajadoras de la empresa independientemente de la relación contractual que estos tengan (fijos, temporales, a tiempo completo o a tiempo parcial) o el puesto que ocupen dentro del organigrama, es decir, debe abarcar sin distinción a todos los niveles jerárquicos.

**Respeto y protección a las personas.** Se debe proceder en todas las actuaciones o diligencias con el tacto necesario, prudencia y respeto que sean necesarios para proteger la dignidad de las personas afectadas, que, en ningún caso, podrán recibir un trato desfavorable al resto. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de personal o miembro del comité de empresa o algún asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

**Intimidad.** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el

contenido de las denuncias presentadas o cualquier otra información manejada durante el proceso de investigación o sobre la instrucción del procedimiento. El órgano instructor 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 del procedimiento debe ser realizada sin demoras injustificadas, de forma que pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

**Imparcialidad.** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes deben actuar de buena fe y buscar el esclarecimiento de los hechos denunciados.

**Restitución de las víctimas.** Si el acoso se hubiera concretado en una variación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en las mismas condiciones de origen o las más cercanas posibles.

**Prohibición de represalias.** Deben prohibirse las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como asesores o testigos o participen en el proceso, siempre que se haya actuado de buena fe.

Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.

## 6.2 Medidas preventivas.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- La empresa deberá promover la sensibilización y ofrecerán la formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales. L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual
- La empresa incluirá en la valoración de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, la violencia sexual como uno de factores de riesgos laborales a tener en cuenta. □ L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Se incluirá en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

### **6.3 Órgano Instructor**

El órgano instructor estará compuesto por dos personas, una designada por la empresa entre los representantes de la misma en la Comisión de Igualdad y otra designada por la Representación Legal de los trabajadores de entre los miembros de la parte social de la Comisión de Igualdad.

Estas personas no podrán tener relación de dependencia laboral directa (es decir, ser jefe o colaborador directo) o relación de parentesco con cualquiera de las partes.

No podrán ser miembros del órgano instructor, quienes sean parte denunciada o denunciante el en procedimiento.

En los casos en que exista una de las incompatibilidades anteriormente mencionadas el órgano a quien corresponda la designación de esa parte instructora, designará a otra persona.

Las personas que conforman el órgano instructor tendrán la formación necesaria para las funciones a realizar, en caso necesario la empresa dará la formación pertinente.

### **6.4 Compromiso de los miembros del Órgano Instructor**

La información que cualquier miembro del Órgano Instructor definido en el presente procedimiento adquiera con motivo de su intervención en cualquier procedimiento es absolutamente confidencial, debido a que se refiere a datos sensibles, por lo que se le exige absoluto sigilo, quedando completamente prohibida la revelación de su contenido a cualquier persona. Solamente el contenido del Informe Final podrá ser entregado a los destinatarios definidos en el presente procedimiento.

Por ello, el/la Trabajador/a se abstendrá de revelar o suministrar a ninguna persona física o jurídica ajena, ya sea directa o indirectamente, toda aquella información de la Compañía, sus respectivos trabajadores, profesionales y órganos de administración, de sus clientes, proveedores o terceras personas físicas o jurídicas relacionadas con los mismos, de la que pueda tener conocimiento por razón de su nombramiento como miembro del Órgano Instructor.

El compromiso de mantener en secreto la información referida es geográfica y temporalmente ilimitado, abarcando todo el mundo y no solamente el período en que el/la Trabajador/a permanezca vinculado/a a la VEOLIA SERVICIOS LECAM, S.A.U., sino también con posterioridad.

---

## 6.5 Procedimiento de Actuación ante denuncias de Acoso

El órgano instructor iniciará el procedimiento siempre a instancia de parte, que concretará la acusación y los hechos en una denuncia.

### 6.5.1 Denuncia

Las denuncias por acoso se formularán ante cualquiera de los dos miembros del órgano instructor de la siguiente manera:

- Directamente por la persona afectada.
- Por la persona afectada a través de un asesor, que debe ser trabajador de la empresa.
- Por cualquier trabajador de la empresa, que tenga conocimiento de la situación.

### Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa, en el caso que sea distinta de la persona denunciante.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

### 6.5.2 Admisión a trámite de la denuncia e instrucción del procedimiento

Una vez recibida la demanda, los integrantes del órgano instructor se entrevistarán con la persona denunciante, la persona afectada (en caso de ser esta distinta de la denunciante) y la persona denunciada, así como con cualquier otra persona que se estime necesario para el esclarecimiento de la situación.

Si el órgano instructor considera que la situación se puede solucionar con la modificación de comportamientos, siempre que estén de acuerdo en ello tanto la parte afectada como la

denunciada, se informará de este hecho a la Comisión de Igualdad y se archivará el expediente.

Si el órgano instructor considera que la situación **no** se puede solucionar con la modificación de comportamientos, a pesar de una manifestación afirmativa en este sentido por la parte afectada, o bien cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso a la instrucción del procedimiento.

### 6.5.3 Elaboración del informe.

La instrucción concluirá con la elaboración de un informe final que deberá estar terminado antes de un plazo de 20 días laborables contados a partir del siguiente al de la presentación de la denuncia. El Informe Final contendrá necesariamente los siguientes términos:

- Identificación de la parte demandante y demandada.
- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Relación de los hechos que definen la situación de acoso así como una breve descripción de los mismos especificando la frecuencia con que estos se han producido y el tiempo desde el cual vienen produciéndose.
- Relación y descripción de los testimonios recogidos.
- Relación de las pruebas documentales y periciales realizadas. Resumen de las diligencias practicadas.
- Declaración de la existencia o inexistencia de acoso realizada por el Órgano Instructor. La declaración, positiva o negativa, debe estar refrendada conjunta y solidariamente por los dos miembros del Órgano Instructor.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.
- Valoraciones de cualquiera de los miembros del Órgano Instructor.
- Propuestas de cualquiera de los miembros del Órgano Instructor.

La instrucción del procedimiento de acoso concluirá, por una parte, con la entrega de una copia del Informe Final a la Dirección de la Empresa y por otra, dependiendo del tipo de acoso identificado según la definición realizada en el punto 2 del presente protocolo, de acuerdo al siguiente esquema:

- Si se trata de un caso de Acoso sexual o Acoso en razón de sexo, se entregará una copia del Informe Final a la Comisión de Igualdad, que trabajará sobre la información contenida en el mismo y la tendrá en cuenta, así como la información resultante del análisis de todos procedimientos que se hayan podido tramitar de cara a la preparación de sus memorias (y realización de propuestas de acciones preventivas).
- Si se trata de un caso de Acoso Laboral, se entregará una copia del Informe Final a la representación Legal de los Trabajadores del centro de trabajo en que se hayan producido los hechos objeto de la denuncia.

### 6.5.4 Acciones tras la instrucción del procedimiento

La Dirección de la Empresa realizará, tras el análisis de las conclusiones contenidas en el Informe Final, una de las siguientes acciones:

- Si el Informe Final declara la existencia de acoso, se adoptará la adopción de las medidas disciplinarias que correspondan contra las personas declaradas culpables del mismo. Aparte los instructores podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:
  - Se darán las ayudas necesarias de 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.
  - Si el Informe Final declara la no existencia de acoso, y no se ha apreciado mala fe en la parte denunciante al realizar la denuncia, se archivará el expediente.
  - Si el Informe Final declara la existencia de acoso, y si se ha apreciado mala fe en la parte denunciante al realizar la denuncia, constatándose a lo largo de la instrucción indicios de una falsa denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores y/o el Convenio Colectivo de aplicación.

En todos aquellos casos en que la empresa valore la ejecución de medidas disciplinarias por cualquier tipo de acoso, abrirá un expediente contradictorio con la Representación Legal de los trabajadores con las mismas garantías con que contaría cualquier representante de los trabajadores en caso de ser objeto de expedientes disciplinarios.

#### 7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.

Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- La empresa pondrá a disposición de la persona acosada todas las medidas acordadas de protección para las personas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

#### 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

---

## **Política de teletrabajo y flexibilidad**

### **horaria Veolia España**

#### **PRINCIPIOS GENERALES**

##### **Objetivo:**

VEOLIA ESPAÑA (la “Empresa” o “Veolia”) pone en marcha la presente política de teletrabajo y flexibilidad horaria, la cual tiene como objetivo regular los principios generales reguladores de la modalidad de teletrabajo y flexibilidad horaria, para aquellas personas trabajadoras que estén incluidos en el alcance que a continuación se definirá, fomentando el espíritu colaborativo en un entorno digital de trabajo, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y contribuyendo con ello, también, al cuidado del medio ambiente.

##### **Alcance:**

Esta modalidad de trabajo flexible podrá resultar de aplicación a los colaboradores de las áreas de soporte, quedando excluidos los colaboradores de todos aquellos departamentos en los que la naturaleza y características del puesto o ejercicio profesional hagan imposible la prestación por estas modalidades (p.ej.: aquellas que requieran la atención presencial con el cliente).

Quedan por tanto fuera del alcance de esta política, y no podrán acogerse a la misma, los puestos de trabajo y posiciones que, por la naturaleza de su función, no permitan el trabajo remoto. Además, quedan excluidos aquellos trabajadores que tengan un contrato en prácticas y/o un contrato para la formación y aprendizaje, por el objetivo formativo e integrador que estos tienen, lo que requiere ineludiblemente su presencialidad en el centro de trabajo.

##### **Descripción:**

La presente política de teletrabajo permitirá que:

Los colaboradores que opten por esta modalidad de prestación de servicios podrán trabajar un día por semana desde sus domicilios particulares, o en el lugar que determinen, y el resto de los días de la semana lo harán desde las oficinas de VEOLIA (la “Empresa” o la “Compañía”).

Con el objetivo de coordinar y organizar el correcto funcionamiento del trabajo, los colaboradores que se acojan a esta modalidad deberán haber informado previamente al Departamento de Recursos Humanos de su adhesión al programa, indicando el día de la semana de preferencia y el lugar desde el que habitualmente realizará el teletrabajo.

Con carácter previo, el colaborador deberá consensuar con su responsable directo el día de elección, el cual deberá ajustarse conforme a las solicitudes presentadas en el departamento, debiendo considerar la existencia de cupos máximos de colaboradores prestando servicios a distancia por día de la semana. Aquellos colaboradores en los que concurren las condiciones establecidas en los artículos 34.8 y 37.8 del Estatuto de los Trabajadores (empleados con la jornada adaptada, víctimas de violencia de género y/o terrorismo), así como aquellos que lo



necesiten para la lactancia, tendrán derecho a acceder con carácter prioritario al día de teletrabajo.

En caso de que el colaborador no pueda hacer uso en la semana del día de teletrabajo, por la circunstancia que sea (tanto de índole profesional como personal), este día no se compensará, ni se repondrá, ni acumulará en las siguientes semanas.

En el día de teletrabajo el colaborador deberá cumplir con su jornada ordinaria, en consecuencia, también podrá flexibilizar la misma en los mismos términos que cuando se encuentra prestando servicios en su centro de trabajo. En consecuencia, siempre que cuente con la aprobación del superior jerárquico y del departamento de Recursos Humanos, el colaborador podrá incorporarse a trabajar desde las 7:30hs hasta las 9:30hs, siendo el tiempo de comida igualmente flexible desde las 13hs hasta las 16hs, debiendo respetarse un tiempo mínimo de comida de al menos 45 minutos. La hora de salida dependerá del inicio de la jornada como del tiempo de comida. Esta flexibilidad horaria tiene carácter orientativo y deberá en todo caso respetarse lo dispuesto en los convenios colectivos, pactos de Empresa y calendarios laborales de aplicación en cada entidad, territorio y centro de trabajo.

El colaborador deberá continuar registrando su jornada a través de la herramienta facilitada por la Empresa para ello, ya sea en situación de teletrabajo como de trabajo presencial en la Empresa.

#### **Naturaleza de la presente política:**

La presente política constituye una mejora que establece de forma unilateral la Empresa, aplicándose únicamente en caso de adhesión voluntaria del colaborador. En consecuencia, la implementación de la modalidad de teletrabajo no implicará ningún cambio en la relación laboral entre el colaborador y VEOLIA, por lo que dicha relación se continuará rigiendo por los términos previos a la implementación, manteniéndose las mismas tareas, funciones y responsabilidades. Asimismo, sus derechos no se verán modificados en modo alguno.

Los responsables de área, departamento, territorio o BU podrán resolver o interrumpir el teletrabajo acordado con alguno de los colaboradores miembros de su equipo, en cualquier momento, debiendo informar de ello al Departamento de Recursos Humanos y al colaborador, con 15 (quince) días de antelación. A título meramente enunciativo y no limitativo serán causas de reversión a decisión de la Empresa la constatación de ineficiencias organizativas o de realización en la prestación del trabajo, el incumplimiento de los estándares de calidad en su trabajo, las dificultades para la cohesión de los equipos, el incumplimiento de los objetivos de los trabajadores, o la obtención de una evaluación del desempeño insuficiente, así como

cualquier causa organizativa y/o productiva que impida la correcta prestación de servicios por parte de los colaboradores.

No se entenderá interrumpido el régimen de teletrabajo en los casos en los que por necesidades urgentes del negocio se requiera la presencia del colaborador en el día elegido para teletrabajo de forma excepcional. En estos supuestos el colaborador deberá acudir en las horas en que (previa justificación) le solicite su responsable, pudiendo, al terminar estas obligaciones, retornar a su domicilio para continuar trabajando desde allí.

La presente política se pone en marcha de forma unilateral por parte de la Empresa. En consecuencia, no supone un derecho adquirido del colaborador, no teniendo por tanto

carácter consolidable. La Empresa podrá resolver esta política en cualquier momento, y en todo caso, siempre que la actividad de la Empresa así lo requiera.

VEOLIA adoptará las medidas necesarias para garantizar que los colaboradores que trabajen a distancia no sean objeto de discriminación alguna, esto es (i) participen en acciones formativas, (ii) tengan derecho a la formación profesional, (iii) tengan derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, y (iv) tengan derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva, en los mismos términos que los empleados que prestan servicios en el centro de trabajo habitual de VEOLIA.

#### **Responsabilidades del colaborador:**

El colaborador deberá:

- a) Declarar o haber declarado fehacientemente al área de Recursos Humanos el domicilio o lugar desde donde trabajará en esta modalidad.
- b) Estar disponible en los días de teletrabajo durante su jornada habitual previamente establecida.
- c) Presentarse en las oficinas (lugar habitual de trabajo) cuando haya imposibilidad de realizar sus labores remotamente debido a imprevistos relacionados a falta de conexión a internet o cualquier otra dificultad técnica, debiendo coordinarlo con su responsable directo.

- d) Garantizar a la Empresa que el lugar elegido para el teletrabajo posea la privacidad necesaria exigible en lo que refiere a confidencialidad, seguridad de la información perteneciente a la compañía, así como un entorno en el puesto de trabajo apropiado para el desempeño profesional habitual.
- e) Cumplir con todas las normas y políticas de la Compañía, y en concreto con las referidas a Seguridad Informática, Código de Ética y Conducta, etc., que implican el compromiso de no difundir ilícitamente material o contenido confidencial o de propiedad de la empresa.

**Obligaciones del responsable inmediato:**

- a) Será la persona encargada de coordinar las solicitudes, así como de autorizar y gestionar el teletrabajo de sus equipos.
- b) Supervisar que el colaborador cumpla con lo establecido en esta política.
- c) Informar a Recursos Humanos en los supuestos en que el colaborador incumpla con lo establecido en esta política.
- d) Asegurar la formalización del acuerdo de teletrabajo, que deberá hacerse por escrito en todo caso conforme a lo definido en la presente política general.

**Responsabilidad de Recursos Humanos:**

- a) Se encargará de la formalización y registro por escrito de los términos y condiciones de teletrabajo con cada uno de los colaboradores que se acojan a esta medida, en coordinación directa con los responsables.
- b) Informará a los colaboradores sobre todo cambio que pueda afectar a los términos del acuerdo de teletrabajo con la mayor antelación posible.
- c) Efectuará un seguimiento del cumplimiento del teletrabajo y de los horarios, facilitando esta información a los responsables para la correcta gestión.

**Equipamientos - IT:**

La Empresa proveerá a los colaboradores que se acojan a esta política con las herramientas o dispositivos facilitados por la misma, que en cada caso sean necesarios para el desempeño profesional encomendado, y deberán tener acceso a internet, siguiendo los criterios vigentes establecidos por el área de IT de la Empresa.

Las comunicaciones entre los colaboradores se llevarán a efecto a través de Google Meet / Hangouts como principal canal de comunicación, así como el teléfono móvil profesional.

En caso de robo y/o pérdida de las herramientas facilitadas por la Empresa, el colaborador deberá informar inmediatamente a su responsable y al Área de IT, para el bloqueo del acceso a la información contenida en los mismos.

El colaborador será responsable del buen uso y cuidado de las herramientas y dispositivos facilitados por la Empresa. El colaborador será responsable del correcto uso y mantenimiento de cualquier dispositivo facilitado por la Empresa, a cuyo fin tendrá la obligación del custodio así como de evitar que los bienes sean utilizados por cualquier tercero ajeno a la relación de trabajo (incluidos familiares). La Empresa podrá reclamar al colaborador que abone los daños que se produzcan por el indebido uso o cuidado en los dispositivos y herramientas facilitadas, e incluso el coste total de los mismos, en caso de pérdida.

Las herramientas de trabajo facilitadas al colaborador para prestar sus servicios a distancia son propiedad de Veolia y podrán ser solicitadas por la Compañía cuando así lo considere, debiendo en tal caso ser restituidas por el colaborador de forma inmediata en cualquier momento de la relación laboral.

**Vigencia:**

Esta política tendrá una vigencia de 1 año, a partir del 1 de noviembre de 2021. Dicha vigencia podrá ser prorrogable, pudiendo ser revisada y/o modificada en cualquier momento o cuando lo considere conveniente la Dirección de la Empresa.

**Aplicabilidad:**

Los contenidos recogidos en el presente documento tienen carácter de “principios generales” que precisarán su adaptación en cada uno de los territorios o entidades de la organización, no teniendo, por tanto, un carácter obligatorio.

En todo caso se deberán tener presentes las disposiciones de los convenios colectivos y los calendarios laborales de cada uno de los centros de trabajo, así como las necesidades de servicio y los requerimientos que en cada caso pudieran tener los clientes.