

II Plan de Igualdad

Grupo FCC Medio Ambiente



2026

2030

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN	5
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	6
4. OBJETIVOS	7
5. INFORMES DE DIAGNÓSTICO Y CONCLUSIONES	9
Alfonso Benitez.....	9
ARMIGESA Servicios Medioambientales	12
Ecoparque Mancomunidad del Este.....	14
FCC Equal CEE Andalucía.....	16
FCC Equal CEE Comunidad Valenciana	18
FCC Equal CEE.....	20
FCC Medio Ambiente.....	22
FCC Servicios Medioambiente Holding	24
Gandía Serveis Urbans	25
Jaume Oró.....	27
Limpieza e Higiene de Cartagena	30
Limpiezas Urbanas de Mallorca	32
Servicio Recogida / Gestión RSU de Vega-Sierra Elvira	34
Servicios Especiales de Limpieza	36
Sistemas y Vehículos de Alta Tecnología	38
UTE Baix Ébre-Montsiá.....	40
UTE CTR Valladolid.....	42
UTE Madrid LV Lote IV.....	44
UTE RSU LV Palencia	46
Valorización y Tratamiento de Residuos Urbanos	48
CONCLUSIONES GENERALES DE LOS DIAGNÓSTICOS DE SITUACIÓN	50

6. OBJETIVOS Y MEDIDAS CONCRETAS	55
6.1 Selección y contratación.....	55
6.2 Clasificación profesional	60
6.3 Formación.....	63
6.4 Promoción profesional.....	68
6.5 Condiciones de trabajo.....	73
6.6 Retribución y auditoría salarial	77
6.7 Salud laboral con perspectiva de género	81
6.8 Infrarrepresentación femenina	84
6.9 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo	87
6.10 Violencia de género	90
6.11 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	99
6.12 Comunicación y sensibilización	108
7 MEDIOS MATERIALES, ECONÓMICOS Y HUMANOS	113
8 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	114
8.1 Funciones	114
8.2 Reuniones.....	115
8.3 Composición.....	115
9 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	116
10 DISPOSICIÓN FINAL	117
ANEXO I - CRONOGRAMA	118

1. INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad de trato y no discriminación es un derecho básico de las personas trabajadoras, y hace referencia a la participación equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida pública y privada. En este marco, los Planes de Igualdad son un mecanismo por el que favorecer y promover la igualdad de trato en el ámbito laboral, asegurando el ejercicio de los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras con independencia de su sexo, especialmente en lo que se refiere a los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

Desde hace décadas, mucho antes de que existiera la obligación legal de disponer de medidas planificadas en materia de Igualdad, en el área de Servicios Medioambientales del Grupo FCC venimos desarrollando medidas y aplicando iniciativas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de nuestras Empresas, y así lo reflejamos en nuestra **misión, visión y valores**:



NUESTRA MISIÓN - ¿Qué hacemos?

El planeta se enfrenta a retos medioambientales nunca vistos, y como líderes del sector en España, asumimos nuestro compromiso con el medio ambiente y la gestión eficiente de residuos para satisfacer las necesidades y requerimientos de nuestros clientes, contribuyendo al desarrollo de las comunidades en la que nos integramos para **mejorar la calidad de vida de los ciudadanos**.



NUESTRA VISIÓN - ¿Qué queremos ser?

Queremos ser una **empresa de referencia a nivel internacional** en la gestión y ejecución de servicios medioambientales, que ofrezca servicios innovadores para la gestión eficiente de recursos y con los que queremos hacer frente a los principales desafíos medioambientales: Crecimiento demográfico, generación de residuos, escasez de recursos, desigualdad social, cambio climático y digitalización.



NUESTROS VALORES - ¿Cómo somos?

Los valores definen la identidad y cultura del Grupo FCC y tienen como objetivo transmitir e inculcar los principios del **comportamiento ético** que deben guiar a todos los empleados de la organización.

Más allá de la posición de liderazgo en las diferentes actividades, el Grupo FCC se ha dotado de unas pautas de comportamiento irrenunciables que resultan fundamentales para que FCC Medio Ambiente opere con éxito de forma **sostenible y responsable**.

En el área de Servicios Medioambientales del Grupo FCC se integran una diversidad de Empresa que comparten actividades, políticas y procedimiento comunes, lo que llevó en el año 2022 a firmar el I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, en el que por primera vez se aglutinaron y homogeneizaron las medidas planificadas de actuación en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes han negociado y acordado el II Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, con las medidas que figuran en este texto, todo ello en base a lo

dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

2. COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN

El 24 de abril de 2025 se procede a la constitución de la Comisión de Negociación del II Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, que queda constituida por la Representación Empresarial, así como por las Organizaciones Sindicales más representativas:

- CCOO del Hábitat
- UGT Servicios Públicos
- UGT Federación de Servicios, Movilidad y Consumo

Dicha Comisión queda constituida por las personas que a continuación se detallan:

- En representación de la parte empresarial:
 - o Raquel Losada Roses
 - o Christian Diéguez Fajardo
- En representación de la parte social:
 - o Natalia Galán Armero – CCOO del Hábitat
 - o Rosa Hurtado Balcazar – CCOO del Hábitat
 - o Carlos Pedro Badía Benito – CCOO del Hábitat
 - o Esther Pérez Sixto – CCOO del Hábitat
 - o Rosario García Ramos – UGT SP
 - o Francisco Ramón Gil Fernández – UGT SP
 - o M^a del Mar Blázquez Perales – FESMCUGT
 - o Iris Dorado Ramírez – FESMCUGT

La negociación se ha llevado a cabo en todo el proceso de elaboración de toda la documentación requerida por la legislación vigente, incluyendo los informes de diagnóstico y sus conclusiones, los informes de registro y auditoría retributiva, así como en el desarrollo del texto íntegro del Plan de Igualdad, incluyendo las medidas a adoptar, los indicadores y la planificación del seguimiento.

Ambas partes acordaron la estructura y contenidos de los informes de diagnóstico de todas las sociedades incluidas en el marco del plan que se relacionan en el siguiente apartado, así como las conclusiones que se extraen de dichos informes. En lo que se refiere al registro retributivo e informe de auditoría, las partes acordaron la estructura de la misma, organizada conforme al sistema de valoración

de puestos realizado por la Empresa, y determinaron las conclusiones que se extraen de los mismos.

Durante todo el proceso, las partes negociaron de buena fe y bajo la premisa de alcanzar un acuerdo que tenga un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en todo momento el buen entendimiento y plena colaboración entre la representación empresarial y la representación social, con el compromiso de identificar las deficiencias detectadas y proponer acciones de mejora, intercambiando pareceres diferentes, opiniones diversas y expresando libremente sus propuestas, conviniendo conjuntamente la redacción del texto definitivo.

El plan ha sido aprobado por acuerdo unánime de los miembros de la Comisión de Negociación, constituyendo un todo ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirán lograr en el ámbito global para el que ha sido diseñado, avanzar progresivamente en la consecución de los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Los firmantes del presente Plan son conscientes de que favorecer un ambiente de trabajo igualitario y la creación de modelos empresariales inclusivos donde premie la igualdad y la pluralidad de profesionales, llevando a cabo acciones y programas de promoción de la igualdad e integración laboral, no sólo contribuye al bienestar de las personas sino también, hace que aspectos como la creatividad y la productividad se hagan más evidentes dentro de la organización.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en 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, así como en lo dispuesto en el Real Decreto 901/2022, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y se modifica el Real Decreto 713/2021, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Quedarán incluidos en su aplicación la totalidad de las personas trabajadoras de las Empresas que se relacionan a continuación, que presten sus servicios dentro del territorio nacional.

RAZÓN SOCIAL	CIF
Alfonso Benitez	A11604238
ARMIGESA Servicios Medioambientales	A18920033
Ecoparque Mancomunidad del Este	A85454452
FCC Equal CEE Andalucía	B87012167
FCC Equal CEE Comunidad Valenciana	B98807381
FCC Equal CEE	B87012167
FCC Medio Ambiente	A28541639
FCC Servicios Medio Ambiente Holding	A85484905
Gandía Serveis Urbans	A98325129
Jaume Oró, S.L.	B25271057
Limpieza e Higiene de Cartagena	A30700702
Limpiezas Urbanas de Mallorca	A07115694
SERCOVIRA	A19541408
Servicios Especiales de Limpieza	A08350621
Sistemas y Vehículos de Alta Tecnología	A80955537
UTE Baix Ébre-Montsiá	U67234310
UTE CTR Valladolid	U05397245
UTE Madrid LV Lote IV	U16864555
UTE RSU LV Palencia	U70761549
Valorización y Tratamiento de Residuos Urbanos	A98181241

El Plan entrará en vigor el día 28 de enero de 2026 y estará vigente hasta el día 27 de enero de 2030, o hasta que sea sustituido por la firma de otro Plan de Igualdad si ello sucede con anterioridad a esa fecha. Asimismo, la Empresa se compromete a iniciar la negociación del siguiente Plan de Igualdad con una antelación mínima de nueve meses a la fecha máxima de vencimiento.

4. OBJETIVOS

El II Plan de Igualdad tiene como principal objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de las Empresa que lo suscriben, lo que se materializa en el compromiso de la Empresa de crear una cultura organizacional que cuenta en cuenta, de manera transversal,

una perspectiva de género que permita asegurar la existencia de procedimientos, políticas y directrices discriminatorias en materia de selección, contratación, promoción, clasificación profesional, formación, retribución y salud laboral, así como la promoción de la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, alcanzando un entorno de trabajo que garantice un ambiente libre de cualquier discriminación por razón de sexo y que erradique cualquier conducta susceptible de ser considerada acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos generales del presente Plan de Igualdad son:

- Garantizar la igualdad de trato, la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, proporcionando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, con procedimientos y políticas no discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, formación y retribución.
- Mejorar la distribución equilibrada de sexos en los distintos puestos y categorías profesionales, principalmente en aquellos grupos profesionales y funciones en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.
- Promover y mejorar las opciones de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
- Realizar acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, sin distinción de género.
- Incorporar en la política de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicos (incluidos psicosociales) de cada género.
- Desarrollar una cultura que favorezca e impulse la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras y la corresponsabilidad, y garantizar la no discriminación de las personas que se encuentren disfrutando de derechos de conciliación en la empresa.
- Prevenir y dar respuesta a las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo según el protocolo de actuación vigente para dichos casos.
- Sensibilizar y apoyar en la inserción y protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.
- Difundir y extender el compromiso con una cultura igualitaria y con la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Utilizar imágenes y un lenguaje inclusivo, diverso y no discriminatorio en los documentos y todas las comunicaciones internas y externas.

5. INFORMES DE DIAGNÓSTICO Y CONCLUSIONES

La definición de los objetivos y acciones de mejora se determinó en base a la realización de los informes de diagnóstico y el informe de auditoría retributiva de todas y cada una de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad.

El desarrollo de los informes de diagnóstico ha permitido conocer la realidad de las Empresas en lo que se refiere a la estructura de la plantilla y sus características, así como identificar las áreas principales de actuación y detectar las necesidades de mejora y definir los objetivos a alcanzar, estableciendo para ellos los mecanismos que permiten formular las propuestas integradas en el presente Plan de Igualdad.

De los diagnósticos iniciales se han podido identificar aspectos comunes a todas las empresas, así como otras particularidades que concurren con mayor o menor grado de intensidad. Estos serán los que marquen el desarrollo de las medidas concretas y los mecanismos de actuación que se incluyen en este Plan de Igualdad, con su agrupación por bloques temáticos.

Alfonso Benítez



Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ Selección y Contratación

Se considera que se ha avanzado mucho en esta materia, ya que, del total de contrataciones realizadas, el 42,95% corresponde a mujeres, siendo especialmente positivo si tenemos en cuenta que las mujeres apenas supera el

21%. Si se continúa con esta tendencia la representación femenina se incrementará de manera sustancial en los años sucesivos.

No obstante, debemos tener presente la dificultad que supone en esta materia la subrogación empresarial y las dificultades para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas.

❖ **Formación**

En los últimos tres años, la formación impartida en materia de igualdad se ha incrementado, como también lo ha hecho el porcentaje de mujeres que reciben formación. Del total de las personas formadas el 72% han sido mujeres, aunque todavía hay determinadas materias que por la masculinización del sector reciben mayoritariamente los hombres.

❖ **Promoción profesional**

Tras los resultados de las promociones realizadas en los últimos tres años, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad, sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación, en la totalidad de los niveles funcionales de producción.

❖ **Condiciones de trabajo**

Queda constatado que las mujeres representan la mayoría tanto en jornada parciales como de contratos de carácter temporal, justificado por la modalidad de contratación en el sector de Limpieza de Edificios y Locales, en donde las mujeres tienen una mayor representatividad.

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetivo y que cumple con los criterios establecidos por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina en términos generales, estando la plantilla compuesta por un 21,43% de mujeres. Si nos centramos en el nivel de Oficios Varios donde se concentra el 91% de plantilla, las mujeres representan algo más del 20%, lo que sin duda refleja la dificultad de atraer a mujeres a determinadas posiciones.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente se ha incrementado la brecha salarial en algo más del 5%, especialmente por el crecimiento de las diferencias en los Complementos Ad Personam y Complementos del puesto de trabajo, en los que se incluyen la antigüedad y los pluses tóxicos, penosos y peligrosos, respectivamente.

Por otro lado, y en base a los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión de Seguimiento del citado plan, se está trabajando en la mejora de los sistemas de información para obtener información más detallada.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionada con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente en el caso de mandos intermedios y al perteneciente a Oficios Varios.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva y normativa aplicable, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. En este sentido, en colaboración con el departamento de Comunicación Interna y Relaciones Institucionales, se cuida el uso del lenguaje y las imágenes para la eliminación de estereotipos.

ARMIGESA Servicios Medioambientales

Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ Selección y Contratación:

Si bien el porcentaje de las contrataciones realizadas en el año 2024 en lo que respecta a mujeres ha sido de un 20,69%, muy por encima del porcentaje de mujeres en la empresa que es de un 10,91%, nos seguimos encontrando con dificultades para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas, así como a posiciones de mandos.

❖ Formación

En los últimos tres años, la formación impartida en materia de igualdad se ha incrementado. En concreto, el porcentaje de mujeres formadas en el año 2024 ha sido de un 7,79%.

No obstante, seguimos observando cómo hay determinadas materias en las que la formación de mujeres es residual, si bien esto responde a la estructura de la propia plantilla y a las posiciones ocupadas por ambos sexos.

❖ Promoción profesional

Tras los resultados de las promociones realizadas en los últimos tres años, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad, sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación. Todo ello teniendo en cuenta que en el año 2024 no se han producido promociones.

❖ Condiciones de trabajo

Queda constatado que las mujeres representan la mayoría de los contratos de carácter temporal. En concreto el 16,67% de las mujeres tiene un contrato de carácter temporal, frente al 4,08% de los hombres.

Con respecto a la parcialidad, el 16,67% de las mujeres frente al 20,41% de los hombres tienen contrato a tiempo parcial.

❖ Clasificación profesional

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la

dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina en términos generales. En concreto, el 10,91% de la plantilla son mujeres, frente al 89.09% de los hombres. Esta infrarrepresentación se plasma en todos los niveles funcionales, destacando que las mujeres solo están presentes en el nivel funcional de oficios varios, en la posición de operario.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

Se observa como los datos muestran una brecha salarial del 12,60%, especialmente lastrada por las diferencias en los complementos ad personam y complementos del puesto, justificados por los complementos de antigüedad y de plus transporte y vestuario, respectivamente. No obstante, si tomamos en consideración la mediana, la brecha se reduce sustancialmente, hasta el 3%.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionadas con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficios Varios.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el año 2024 se han solicitado únicamente permisos relacionados con la asistencia médica/ acompañamiento de familiares, siendo disfrutados en un 89.89% por los hombres y en un 11.11% por mujeres.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. En este sentido, en colaboración con el departamento de Comunicación Interna y Relaciones Institucionales, se cuida el uso del lenguaje y las imágenes para la eliminación de estereotipos.

Ecoparque Mancomunidad del Este (Ecomesa)



Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ **Selección y Contratación**

Se considera que se ha avanzado en esta materia, si bien todavía nos encontramos con dificultades para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas. En concreto en el año 2024 el 23% de las personas contratadas fueron mujeres, incluidas dichas contrataciones dentro de posiciones de producción que están directamente relacionadas con la actividad, siendo conscientes de las dificultades que nos encontramos a la hora de encontrar perfiles para la cobertura de vacantes. Asimismo, destacamos que la máxima responsable de la Empresa, la jefa de Planta era una mujer.

❖ **Formación**

En los últimos tres años, la formación impartida en materia de igualdad se ha incrementado, como también lo ha hecho el porcentaje de mujeres que reciben formación, en relación con la formación impartida antes de la firma del I Plan de Igualdad. En concreto, más del 33% de personas formadas eran mujeres.

No obstante, seguimos observando cómo hay determinadas materias en las que la formación de mujeres es residual, si bien esto responde a la estructura de la propia plantilla y a las posiciones ocupadas por ambos sexos.

❖ **Promoción profesional**

Tras los resultados de las promociones realizadas en los últimos tres años, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad, sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación, en concreto en el año 2024 solo ha habido una promoción y ha correspondido a un hombre.

❖ **Condiciones de trabajo:**

Queda constatado en esta empresa que la totalidad de la plantilla realiza su jornada a tiempo completo y en lo que se refiere a contratos de carácter temporal, las mujeres representan el 14,71% del total de mujeres, cifra que en los hombres asciende al 16.90%.

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina en términos generales, en concreto la plantilla está compuesta por un 32,38% de mujeres, teniendo en cuenta del porcentaje elevado de mujeres dentro del nivel de Oficios Varios.

No obstante, destacamos positivamente la presencia femenina en los niveles de mandos, en donde, no obstante, representan un 28,57% del total de personas asignadas (2 de 5). Asimismo, cabe indicar que la máxima responsable de esta Empresa (jefa de planta) es una mujer.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente se ha reducido la brecha salarial de manera muy sustancial, hasta el punto de que la brecha es negativa si tomamos como referencia la media, y de un 3% si lo hacemos calculando la mediana.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionada con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficios Varios.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva y normativa aplicable, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente.

❖ Comunicación y Sensibilización

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso.

FCC Equal CEE Andalucía



Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ Selección y Contratación

Consideramos que se ha avanzado mucho en esta materia, si bien todavía nos encontramos con dificultades para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas. En concreto en el año 2024 del total de contrataciones realizadas, el 14.81% han sido a mujeres en consonancia con el porcentaje de mujeres en la plantilla, que es de un 17.48%.

❖ Formación

En los últimos tres años, la formación impartida en materia de igualdad se ha incrementado, como también lo ha hecho el porcentaje de mujeres que reciben formación. No obstante, seguimos observando cómo hay determinadas materias en las que la formación de mujeres es residual, si bien esto responde a la estructura de la propia plantilla y a las posiciones ocupadas por ambos sexos.

❖ Promoción profesional

Tras los resultados de las promociones realizadas en los últimos tres años, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad, sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación, aunque durante el 2024 no ha habido promociones.

❖ Condiciones de trabajo

Queda constatado que las mujeres representan la mayoría de personas con jornada parciales, representando el 58.5% de las mujeres frente al 50% de los hombres. Sin embargo, en lo que se refiere al coeficiente de temporalidad, únicamente el 10% de las mujeres frente al 13.56% de los hombres, realizan su trabajo bajo una modalidad temporal.

❖ Clasificación profesional

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ Infrarrepresentación femenina

A fecha de 31 de diciembre de 2024 la plantilla estaba compuesta por un 17.48% de mujeres, siendo representativo el porcentaje de mujeres en los niveles funcionales de administrativos y técnicos donde representan la totalidad de la plantilla. No obstante, en el nivel de oficios varios las mujeres representan el 15.73%, por lo que nos encontramos todavía con infrarrepresentación en ese nivel, que además es donde se concentra el porcentaje mayoritario de plantilla.

❖ Auditoria Salarial y Retributiva

Desde la firma del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, la brecha salarial se ha reducido en más de un 6%, pasando del 13% en el año 2020 a un 6,8% en el año 2024.

❖ Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionada con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente en el caso de mandos intermedios y Oficios Varios.

❖ Violencia de género

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente siendo mayoritaria el disfrute de los permisos correspondientes por parte de los hombres.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. En este sentido, en colaboración con el departamento de Comunicación Interna y Relaciones Institucionales, se cuida el uso del lenguaje y las imágenes para la eliminación de estereotipos.

FCC Equal CEE Comunidad Valenciana



Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ **Selección y Contratación**

Se considera que se ha avanzado mucho en esta materia, en el año 2024 el 38.14% de las contrataciones han sido mujeres destacando el porcentaje superior en los niveles de mandos, técnicos y administrativos, si bien todavía nos encontramos con dificultades para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas.

❖ **Formación**

En los últimos tres años, la formación impartida en materia de igualdad se ha incrementado, como también lo ha hecho el porcentaje de mujeres que reciben formación. No obstante, seguimos observando cómo hay determinadas materias en las que la formación de mujeres es residual, si bien esto responde a la estructura de la propia plantilla y a las posiciones ocupadas por ambos sexos. En concreto en el año 2024 el porcentaje de mujeres formadas han sido de un 29.41%

❖ **Promoción profesional**

Tras los resultados de las promociones realizadas en los últimos tres años, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad,

sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación. En el año 2024 no se han realizado promociones.

❖ **Condiciones de trabajo**

Queda constatado que las mujeres representan la mayoría de jornada parciales, en concreto el 39.81% del total, frente el 22.94% de los hombres. Sin embargo, con relación a la contratación temporal, las cifras están muy repartidas, representando las mujeres el 15.53% de las mujeres frente al 16.51% de los hombres.

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

A fecha de 31 de diciembre de 2024, la plantilla estaba compuesta por un 48.58% de mujeres, siendo especialmente representativo el porcentaje de mujeres en el nivel funcional de Mandos. Sin embargo, si se observa infrarrepresentación en el nivel funcional de oficios varios donde las mujeres representan el 26.29%.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

Tras los resultados de las auditorías queda constatado que no existe brecha salarial en esta empresa.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionada con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficios Varios.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

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

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente.

En relación con los permisos para el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral los solicitados y disfrutados en el año 2024, lo han sido de una manera paritaria.

❖ Comunicación y Sensibilización

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. En este sentido, en colaboración con el departamento de Comunicación Interna y Relaciones Institucionales, se cuida el uso del lenguaje y las imágenes para la eliminación de estereotipos.

FCC Equal CEE



Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ Selección y Contratación

Consideramos que se ha avanzado mucho en esta materia, si bien todavía nos encontramos con dificultades para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas, no obstante mencionar que el 26.32% de las contrataciones han sido mujeres, acorde al del porcentaje de mujeres en plantilla que es de un 30.12%.

❖ Formación

En los últimos tres años, la formación impartida en materia de igualdad se ha incrementado, como también lo ha hecho el porcentaje de mujeres que reciben formación, en concreto en el año 2024 el 60.20% de las personas formadas han sido mujeres, acorde con el porcentaje de mujeres en plantilla. No obstante, seguimos observando cómo hay determinadas materias en las que la formación de mujeres es residual.

❖ **Promoción profesional**

Tras los resultados de las promociones realizadas en los últimos tres años, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad, sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación. Debemos tener en cuenta que durante el año 2024 no ha habido promociones profesionales.

❖ **Condiciones de trabajo**

Queda constatado que las mujeres representan la mayoría de personas en jornada parcial. En concreto el 44% de las mujeres frente al 31.03% de los hombres. Sin embargo, en los contratos de carácter temporal, es bastante paritario, el 14% de las mujeres, frente al 18.10% de los hombres.

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina en términos generales, en concreto, las mujeres representan el 30.12% de la plantilla, frente al 69.88% de los hombres.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

En esta empresa existe brecha negativa favorable a las mujeres, pasando del -3% en el Informe de Diagnóstico del año 2020 al -4,4% en 2024.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionada con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficios Varios.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. En este sentido, en colaboración con el departamento de Comunicación Interna y Relaciones Institucionales, se cuida el uso del lenguaje y las imágenes para la eliminación de estereotipos.

FCC Medio Ambiente (FCC MA)



Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ **Selección y Contratación**

Se considera que se ha avanzado mucho en esta materia, si bien todavía nos encontramos con dificultades para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas.

❖ **Formación**

En los últimos tres años, la formación impartida en materia de igualdad se ha incrementado, como también lo ha hecho el porcentaje de mujeres que reciben formación. No obstante, seguimos observando cómo hay determinadas materias en las que la formación de mujeres es residual, si bien esto responde a la estructura de la propia plantilla y a las posiciones ocupadas por ambos sexos.

❖ **Promoción profesional**

Tras los resultados de las promociones realizadas en los últimos tres años, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad, sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación.

❖ **Condiciones de trabajo**

Queda constatado que las mujeres representan la mayoría tanto en jornadas parciales como de contratos de carácter temporal, justificado por la modalidad de contratación en el sector de Limpieza de Edificios y Locales, en donde las mujeres tienen una mayor representatividad.

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina en términos generales, con la excepción del sector de limpieza de edificios y locales, en la cual se encuentra una gran feminización. Dicha infrarrepresentación afecta también a todos los niveles funcionales (excepto en administrativos), con especial incidencia en los puestos de Dirección y Gerencia y de Oficios Varios.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente se ha reducido la brecha salarial en algo más del 3%, si bien somos plenamente conscientes de que siguen existiendo diferencias, fundamentalmente en los puestos de mayor responsabilidad, hecho este que se deriva de la mayoritaria presencia masculina y su antigüedad en el puesto.

Por otro lado, y en base a los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión de Seguimiento del citado plan, se está trabajando en la mejora de los sistemas de información para obtener información más detallada.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionada con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficios Varios.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las

campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. En este sentido, en colaboración con el departamento de Comunicación Interna y Relaciones Institucionales, se cuida el uso del lenguaje y las imágenes para la eliminación de estereotipos.

FCC Servicios Medioambiente Holding (FCC SMAH)



Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ **Selección y Contratación**

En el año 2024 no se han realizado procesos de selección para esta empresa.

❖ **Formación**

En el último año solo se ha impartido formación a una persona.

Promoción profesional

No se han producido promociones en el año 2024.

❖ **Condiciones de trabajo:**

Todas las personas de la empresa tienen una relación indefinida a tiempo completo

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina en términos generales, en concreto el 20% de la plantilla son mujeres frente al 80% de hombres, afectando la infrarrepresentación a todos los niveles funcionales existentes.

❖ Auditoría Salarial y Retributiva

La auditoría muestra una brecha salarial del 4,30% a favor de los hombres, si bien no podemos establecer comparación con periodos previos por ser la primera vez que se realiza auditoría, dado que con carácter previo a 2024 la Empresa no tenía personal asignado.

❖ Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionada con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficios Varios.

❖ Violencia de género

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

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

Durante el año 2024 no han sido solicitadas medidas de conciliación.

❖ Comunicación y Sensibilización

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. En este sentido, en colaboración con el departamento de Comunicación Interna y Relaciones Institucionales, se cuida el uso del lenguaje y las imágenes para la eliminación de estereotipos.

Gandía Serveis Urbans

Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ Selección y Contratación

Se considera que se ha avanzado mucho en esta materia, si bien todavía nos encontramos con dificultades para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas. En el año 2024 del total de

contrataciones realizadas, el 19.01% han sido mujeres, porcentaje similar al de la plantilla de mujeres en la empresa, que se sitúa en un 16.53%.

❖ **Formación**

En los últimos tres años, la formación impartida en materia de igualdad se ha incrementado, el porcentaje de mujeres que han recibido formación en el año 2024 es de un 21.05%. No obstante, seguimos observando cómo hay determinadas materias en las que la formación de mujeres es residual, si bien esto responde a la estructura de la propia plantilla y a las posiciones ocupadas por ambos sexos.

❖ **Promoción profesional**

Tras los resultados de las promociones realizadas en los últimos tres años, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad, sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación. Cabe resaltar que en el año 2024 no ha habido promociones en la empresa.

❖ **Condiciones de trabajo**

En relación con la temporalidad en la contratación, ambos sexos se reparten porcentaje. En concreto el porcentaje de parcialidad en el caso de las mujeres se sitúa en el 10%, frente al 10.89% en el caso de los hombres.

En lo que se refiere a la parcialidad, el 20% de las mujeres tienen contrato parcial, frente al 13.86% de los hombres.

❖ **Clasificación profesional**

se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina en términos generales. En concreto, las mujeres representan un 16.53% del total de la plantilla, mientras que los hombres un 83.47%. Dicha infrarrepresentación afecta también a todos los niveles funcionales (a excepción de los administrativos), con especial incidencia en los puestos de Mandos y Oficios Varios.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente no se han producido cambios sustanciales en lo que se refiere a la brecha salarial, si

bien debemos indicar que ha existido un ligero descenso que apenas alcanza el 0,4%, pasando de una brecha media del 6% al 5,60%.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionada con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficinas Varios

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente.

En relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los relacionados con los permisos de nacimiento, adopción o lactancia, el 85.72% han sido disfrutados por hombres, mientras que el 14.28% han sido disfrutados por mujeres.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. En este sentido, en colaboración con el departamento de Comunicación Interna y Relaciones Institucionales, se cuida el uso del lenguaje y las imágenes para la eliminación de estereotipos.

Jaume Oró



Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ Selección y Contratación

Se considera que se ha avanzado en esta materia, en el sentido de que, en el diagnóstico realizado en el I Plan de Igualdad, no hubo contrataciones de mujeres (datos de 2020), mientras que los datos del último diagnóstico (2024) muestran que las contrataciones realizadas a mujeres representan el 7,84% del total, aunque ello sea todavía inferior al porcentaje de mujeres en plantilla, que se sitúa en el 11,86%. Asimismo, más del 94% de la plantilla de la empresa en el nivel de Oficios Varios, con la dificultad para atraer talento femenino en determinadas posiciones que estamos experimentando, especialmente en aquellas tradicionalmente masculinizadas.

❖ Formación

En los últimos tres años, la formación impartida en materia de igualdad se ha incrementado, como también lo ha hecho el porcentaje de mujeres que reciben formación. En concreto, en el diagnóstico del I Plan de Igualdad de Grupo la única formación impartida era en materia de Prevención de riesgos, con un porcentaje de mujeres formadas del 55% y este último año, las áreas de conocimiento se han ampliado en 7, y suponiendo el 70% de la formación impartida a mujeres.

❖ Promoción profesional

Tras los resultados de las promociones realizadas en los últimos tres años y teniendo en cuenta que en este último año no ha habido promociones, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad, sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación.

❖ Condiciones de trabajo

Queda constatado que la temporalidad es reducida, representando únicamente el 8,47% del total de las contrataciones, siendo especialmente reseñable que todas las mujeres tienen un contrato de carácter indefinido.

En lo que se refiere a la parcialidad, las jornadas a tiempo parcial únicamente representan el 5,08% del total de la plantilla, siendo que sólo hay una mujer a tiempo parcial.

❖ Clasificación profesional

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina en términos generales, ya el 11,86% del total de la plantilla de la empresa son mujeres, frente al 88,14% que son hombres. Dicha infrarrepresentación afecta también a todos los niveles funcionales (a excepción de los administrativos), con especial incidencia en los mandos y Oficios Varios.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

Con respecto a los datos salariales, se observa una brecha negativa del 58,80% a favor de las mujeres.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionada con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficios Varios

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, en concreto en el año 2024, no han sido solicitados permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. En este sentido, en colaboración con el departamento de Comunicación Interna y Relaciones Institucionales, se cuida el uso del lenguaje y las imágenes para la eliminación de estereotipos.

Limpieza e Higiene de Cartagena (LHICARSA)

Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ Selección y Contratación

Se considera que todavía nos encontramos con dificultades para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas. En concreto del total de contrataciones realizadas, el 20% han sido mujeres, lo que representa un porcentaje muy superior sobre el total de mujeres existentes en la empresa (6,46%).

Debemos no obstante tener en cuenta que cuando se firmó el primer Plan de Igualdad el porcentaje de mujeres en la empresa era del 4%, por lo que ha habido cierta mejora.

❖ Formación

En los últimos tres años, la formación impartida en materia de igualdad se ha incrementado, así como el número de formaciones totales, siendo que el porcentaje de mujeres formadas sigue siendo de casi un 10%, el mismo porcentaje en relación con los hombres que había al inicio del I Plan de Igualdad, por lo que habrá que establecer medidas para que la formación en determinadas materias deje de ser residual para las mujeres.

❖ Promoción profesional

Debido a la estructura de la plantilla en la empresa, y viendo la evolución de las promociones durante el I Plan de Igualdad, consideramos necesario establecer medidas de promoción que favorezcan a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad, sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación.

❖ Condiciones de trabajo

Queda constatado que las mujeres representan la mayoría tanto en jornadas parciales como de contratos de carácter temporal. En concreto, el porcentaje de mujeres que tienen contratos temporales es del 40%, frente al 15% de los hombres. Con respecto a la parcialidad casi el 7% del total de mujeres tiene un contrato a tiempo parcial, frente al 4% en el caso de los hombres.

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina en términos generales. En concreto, el 6.46% de plantilla son mujeres, mientras que el 93.54% son hombres. Dicha infrarrepresentación afecta también a todos los niveles funcionales, a excepción del nivel funcional de técnicos de alta cualificación, en la que la representación es paritaria, siendo especialmente remarcable la infrarrepresentación femenina en los puestos de Responsabilidad y de Oficios Varios.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente se ha reducido la brecha salarial en algo más del 2,4%, si bien somos plenamente conscientes de que siguen existiendo diferencias, fundamentalmente en los puestos de mayor responsabilidad, hecho este que se deriva de la mayoritaria presencia masculina y su antigüedad en el puesto.

Por otro lado, y en base a los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión de Seguimiento del citado plan, se está trabajando en la mejora de los sistemas de información para obtener información más detallada.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionada con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficios Varios.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente.

❖ **Comunicación y Sensibilización:**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. En este sentido, en colaboración con el departamento de Comunicación Interna y Relaciones Institucionales, se cuida el uso del lenguaje y las imágenes para la eliminación de estereotipos.

Limpiezas Urbanas de Mallorca (LUMSA)

Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ **Selección y Contratación**

Se considera que, aunque se han tenido avances en esta materia, del total de contrataciones realizadas solo el 9% han sido mujeres, teniendo en cuenta que el total de mujeres en la empresa es de casi un 20%. Ello implica que si no incrementamos el número de contrataciones en mujeres la evolución en el número sería negativa, debiendo vencer las dificultades encontradas para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas.

❖ **Formación**

En los últimos tres años, las personas formadas se han incrementado, siendo que el porcentaje de mujeres formadas es de algo más de un 38%, lo que representa un porcentaje superior al porcentaje total de mujeres en plantilla.

No obstante, seguimos observando cómo hay determinadas materias en las que la formación de mujeres es residual, si bien esto responde a la estructura de la propia plantilla y a las posiciones ocupadas por ambos sexos.

❖ **Promoción profesional**

En el último año no ha habido promociones profesionales, por lo que consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad, sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación.

❖ **Condiciones de trabajo**

En esta empresa, apenas existe parcialidad, siendo que únicamente una mujer realiza su jornada a tiempo parcial. En lo que se refiere a la temporalidad, las mujeres representan apenas el 7% del total de los contratos temporales, frente al 93% de los hombres.

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina en términos generales, en concreto, dado que el 19% de la plantilla son mujeres y el 80% hombres.

Se destaca la especial incidencia de esa infrarrepresentación en todos los niveles funcionales. con especial incidencia en los puestos de Responsabilidad y de Oficios Varios, siendo necesario establecer medidas para la mejora de estos porcentajes.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente se ha reducido la brecha salarial en algo más del 13%, pasando de más del 20% en el informe de diagnóstico del año 2020 al 7% en el año 2024.

Por otro lado, y en base a los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión de Seguimiento del citado plan, se está trabajando en la mejora de los sistemas de información para obtener información más detallada.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionada con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficios Varios.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las

campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. En este sentido, en colaboración con el departamento de Comunicación Interna y Relaciones Institucionales, se cuida el uso del lenguaje y las imágenes para la eliminación de estereotipos.

Servicio Recogida / Gestión RSU de Vega-Sierra Elvira



Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ **Selección y Contratación**

En esta empresa la plantilla se compone de 1 mujer y 55 hombres, teniendo muchas dificultades para atraer talento femenino no solo a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas, si no a la empresa en su conjunto.

❖ **Formación**

En los últimos tres años, el área de conocimiento de la formación impartida se ha incrementado, debido a la poca representatividad de las mujeres no es viable realizar comparaciones sobre horas, formaciones, etc.

❖ **Promoción profesional**

Tras los resultados de las promociones realizadas en los últimos tres años, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad, sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación. En el año 2024 no ha habido promociones profesionales.

No obstante, debemos tener en cuenta la complejidad de realizar promociones en un número tan reducido de plantilla, así como el poder establecer mecanismos o medidas para incrementar las promociones.

❖ **Condiciones de trabajo**

Dado que únicamente existe una mujer en plantilla, no es posible realizar comparaciones entre sexos en lo que se refiere a parcialidad y temporalidad.

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina, en concreto y en términos absolutos en la empresa solo hay una mujer dentro del nivel funcional de administrativos.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

En esta sociedad existe una brecha salarial de un 24%, si bien debemos tener en consideración que el hecho de que exista una única mujer en plantilla implica que cualquier pequeña diferencia tiene un gran impacto en términos porcentuales.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionada con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficios Varios.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. En este sentido, en colaboración con el departamento de Comunicación Interna y Relaciones Institucionales, se cuida el uso del lenguaje y las imágenes para la eliminación de estereotipos.

Servicios Especiales de Limpieza (SELSA)



Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ **Selección y Contratación**

Se considera que se ha avanzado mucho en esta materia, ya que del total de contrataciones realizadas el 70,39% han sido mujeres, teniendo en cuenta que en la plantilla representan cerca del 78%.

No obstante, debemos tener presente la feminización del sector, así como la existencia de la subrogación empresarial y las dificultades para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas.

❖ **Formación**

En los últimos tres años, la formación impartida tanto como en materia de igualdad, como en el resto de las materias se ha incrementado. No obstante, el porcentaje de mujeres que ha recibido formación ha sido menor que en el diagnóstico del anterior plan, en concreto del total de las personas formadas el 71,89% han sido mujeres, porcentaje algo menor que el existente en la empresa que es de algo más de 79%.

❖ **Promoción profesional**

Tras los resultados de las promociones realizadas en los últimos tres años, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad,

sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación, duplicándose no obstante las promociones profesionales realizadas a mujeres en el año 2024.

❖ **Condiciones de trabajo**

Queda constatado que las mujeres representan la mayoría tanto en jornadas parciales como de contratos de carácter temporal, justificado por la modalidad de contratación en el sector de Limpieza de Edificios y Locales, en donde las mujeres tienen una mayor representatividad.

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

No se constata que exista infrarrepresentación femenina en términos generales, No obstante, si profundizamos por niveles funcionales, a medida que se escala en la pirámide jerárquica, el porcentaje de mujeres se reduce.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente se ha incrementado la brecha salarial en algo más del 5%, justificado especialmente por las diferencias en los complementos de puesto de trabajo, especialmente en los pluses vestuario y transporte.

Por otro lado, y en base a los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión de Seguimiento del citado plan, se está trabajando en la mejora de los sistemas de información para obtener información más detallada.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionada con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficios Varios.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso.

Sistemas y Vehículos de Alta Tecnología (SVAT)



Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ **Selección y Contratación**

En el año 2024 y pese al reducido número de plantilla de las contrataciones que se han realizado el 71.43% han sido mujeres, siendo el porcentaje de mujeres en la plantilla del 23.08%

❖ **Formación**

En los últimos tres años, la formación impartida en materia de igualdad se ha incrementado, como también lo ha hecho el porcentaje de mujeres que reciben formación. No obstante, seguimos observando cómo hay determinadas materias en las que la formación de mujeres es residual, si bien esto responde a la estructura de la propia plantilla y a las posiciones ocupadas por ambos sexos. Del total de la formación impartida en el año 2024 el 29.62% han sido a mujeres.

❖ **Promoción profesional**

Tras los resultados de las promociones realizadas en los últimos tres años, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad,

sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación. En el año 2024 no ha habido promociones.

❖ **Condiciones de trabajo**

Toda la plantilla tiene una relación laboral indefinida y a tiempo completo.

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina en términos generales, en concreto el 23.08% de la plantilla son mujeres, siendo especialmente representativo el porcentaje de mujeres en los niveles funcionales de mando y técnicos con nula presencia en el nivel de oficios varios.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, la brecha salarial descendió en algo más de un 15%, lo que representa el impacto positivo que han tenido las medidas desarrolladas en la Empresa. En la actualidad, la brecha se sitúa en el 10,70%, muy por debajo del 26% del diagnóstico inicial del año 2020.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionada con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficios Varios.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente. En concreto de los permisos solicitados el 14.29% fueron disfrutados por mujeres.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. En este sentido, en colaboración con el departamento de Comunicación Interna y Relaciones Institucionales, se cuida el uso del lenguaje y las imágenes para la eliminación de estereotipos.

UTE Baix Ébre-Monstsiá

Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ **Selección y Contratación**

Consideramos que se ha avanzado, si bien todavía nos encontramos con dificultades para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas. En concreto en el año 2024 el 20% de las contrataciones realizadas han sido a mujeres, porcentaje muy superior al de las mujeres en la plantilla de la empresa que es de un 7.25%

❖ **Formación**

En el año 2024 de la formación impartida el 16% han sido mujeres, porcentaje también superior al de la presencia en la plantilla. No obstante, seguimos observando cómo hay determinadas materias en las que la formación de mujeres es residual, si bien esto responde a la estructura de la propia plantilla y a las posiciones ocupadas por ambos sexos.

❖ **Promoción profesional**

En el año 2024 solo ha habido una promoción a un hombre, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad, sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación.

❖ **Condiciones de trabajo**

Queda constatado que las mujeres representan la mayoría en contratos de carácter temporal, de hecho, el 20% de las mujeres frente al 10.09% de los hombres tienen contrato temporal. En relación, a la parcialidad toda la plantilla realiza la jornada completa.

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetivo y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina en términos generales, Dicha infrarrepresentación afecta también a todos los niveles, en los puestos de Mandos, Administrativos y oficios varios.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

La UTE se adhirió en el año 2024 al I Plan de Igualdad, por lo que la comparación es únicamente posible entre los años 2023-2024. En base a esto, se observa como desde su adhesión al plan la UTE la brecha ha descendido en más de un 10%, pasando del 17,90% al 7,40% en el último informe de diagnóstico.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionadas con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficios Varios.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la

aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente. En el año 2024 solo han sido solicitados dos permisos por nacimiento disfrutados por hombres.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso.

UTE CTR Valladolid



Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ **Selección y Contratación**

Consideramos que se ha avanzado en esta materia, si bien todavía nos encontramos con dificultades para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas. En concreto, en el año 2024 todas las contrataciones realizadas han sido para la posición de operario y el 42.31% de las realizadas han sido a mujeres, porcentaje que está en línea con el correspondiente al de mujeres en la plantilla que es de 49.51%.

❖ **Formación**

En los últimos tres años, la formación impartida en materia de igualdad se ha incrementado, como también lo ha hecho el porcentaje de mujeres que reciben formación. En concreto solo ha habido un área de conocimiento en la que el número de hombres formados ha sido superior al de las mujeres. En el año 2024 de las formaciones realizadas el 56.61% han sido a mujeres.

❖ **Promoción profesional**

En el año 2024 únicamente ha habido 4 promociones en el nivel funcional de oficios varios siendo una de ellas mujer, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación.

❖ **Condiciones de trabajo**

Queda constatado que las mujeres en este caso no representan la mayoría tanto en el caso de jornadas parciales como de contratos de carácter temporal, de hecho, ninguna mujer trabaja en jornada parcial y en relación con los contratos de carácter temporal, frente al 5.88% de mujeres destacar el 17.31% de los hombres.

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Podemos decir que no existe una infrarrepresentación femenina, ya que hay mayoría de mujeres tanto en mandos como en administrativos y las cifras del nivel funcional de oficios varios son muy paritarias, en concreto el 53% de los hombres frente al 47% de las mujeres.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

Queda acreditado que no existe brecha salarial en esta Empresa.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionada con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficios Varios.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente. Durante el año 2024, los cuatro permisos solicitados relativos a la materia fueron disfrutados por mujeres.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso.

Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ **Selección y Contratación**

Se considera que se ha avanzado en esta materia, si bien todavía nos encontramos con dificultades para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas. En concreto en el año 2024 de las contrataciones realizadas, el 36.09% han sido mujeres, cifra que se corresponde con el porcentaje de mujeres en la plantilla que es de un 32%.

❖ **Formación**

En los últimos tres años, la formación impartida en materia de igualdad se ha incrementado, como también lo ha hecho el porcentaje de mujeres que reciben formación. No obstante, seguimos observando cómo hay determinadas materias en las que la formación de mujeres es residual, si bien esto responde a la estructura de la propia plantilla y a las posiciones ocupadas por ambos sexos. En el año 2024 de la formación realizada ha sido impartida en un 27.23% han sido mujeres.

❖ **Promoción profesional**

Tras los resultados de las promociones realizadas en los últimos tres años, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad, sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación (mandos, conductores/as y personal de taller), teniendo en cuenta que el 94% de las mujeres se encuentran en el nivel funcional de oficios varios.

❖ **Condiciones de trabajo**

Queda constatado que las mujeres representan la mayoría de jornada parciales, representando el 43.9% frente al 35.9% de los hombres. Por el contrario, las cifras relacionadas con los contratos temporales son muy paritarias, 18% de las mujeres frente al 19% de los hombres.

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina en términos generales en los puestos de mandos intermedio, conductor/a, operario y personal de taller. Dicha infrarrepresentación a los hombres en los puestos de administración.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

Se observa como los datos muestran una brecha salarial del 9%, especialmente lastrada por las diferencias en los complementos ad personam y complementos de desempeño, justificados por los complementos de nocturnidad y toxicidad, respectivamente. No obstante, si tomamos en consideración la mediana, la brecha se reduce sustancialmente, hasta el 7,62%.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionadas con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficinas Varios.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso.

Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ **Selección y Contratación**

Se considera que se ha avanzado mucho en esta materia, ya que, del total de contrataciones realizadas, el 32% corresponde a mujeres, siendo especialmente positivo si tenemos en cuenta que las mujeres en plantilla apenas supera el 11%. Si se continúa con esta tendencia la representación femenina se incrementará de manera sustancial en los años sucesivos.

No obstante, debemos tener presente la dificultad que supone en esta materia la subrogación empresarial y las dificultades para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas.

❖ **Formación**

No podemos realizar comparación sobre la evolución de la formación en los últimos años dado que la Empresa se incorporó recientemente al servicio, no obstante, el porcentaje de mujeres formadas es ligeramente superior al porcentaje de mujeres en plantilla.

❖ **Promoción profesional**

No podemos realizar comparaciones con años anteriores, no obstante, valoramos positivamente la promoción realizada a mujeres, en el sentido de que de las tres promociones realizadas, una mujer ha pasado a ocupar un puesto de responsabilidad.

❖ **Condiciones de trabajo**

Queda constatado que las mujeres representan la mayoría tanto en jornada parciales como de contratos de carácter temporal, en ambos casos representando un 28.57% del total de la plantilla, por lo que se establecerán medidas al efecto.

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetivo y que cumple con los criterios establecidos por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina en términos generales, estando la plantilla compuesta por un 11% de mujeres. Si nos centramos en el nivel de Oficios Varios donde se concentra el 93% de plantilla, las mujeres representan apenas el 9%, lo que sin duda refleja la dificultad de atraer a mujeres a determinadas posiciones, tradicionalmente ocupadas por hombres.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

La brecha salarial se sitúa en un 1.69% a favor de los hombres en lo que respecta a la media, cifra que asciende a un 4.02% si tomamos en consideración la mediana. Estos datos se deben fundamentalmente a los complementos por desempeño y en los complementos Ad Personam.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Desde la adhesión de la UTE al I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se vienen implementando medidas en esta materia, no obstante, se continuarán desarrollando medidas durante la vigencia del presente plan.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva y normativa aplicable, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. En este sentido, en colaboración con el departamento de Comunicación Interna y Relaciones Institucionales, se cuida el uso del lenguaje y las imágenes para la eliminación de estereotipos.

Teniendo en cuenta los datos del Diagnóstico de Situación y una vez analizado el mismo, se considera necesario poner el acento en las materias que a continuación se relacionan:

❖ **Selección y Contratación**

Se considera que se ha avanzado mucho en esta materia, si bien todavía nos encontramos con dificultades para atraer talento femenino a determinadas posiciones tradicionalmente masculinizadas. En concreto, en el año 2024 el 28,57% de las contrataciones realizadas han sido a mujeres, todas ellas en el nivel funcional de oficios varios, porcentaje en línea con el porcentaje de mujeres existentes en la empresa que es de un 33,71%.

❖ **Formación**

En los últimos tres años, la formación impartida en materia de igualdad se ha incrementado, como también lo ha hecho el porcentaje de mujeres que reciben formación, la totalidad de las personas formadas en el año 2024 son mujeres.

❖ **Promoción profesional**

Tras los resultados de las promociones realizadas en los últimos tres años, consideramos necesario establecer medidas de promoción tendentes a la promoción de más mujeres en la compañía, no sólo a puestos de responsabilidad, sino también a puestos en donde exista una mayor infrarrepresentación, teniendo en cuenta que en este último año 2024 no ha habido promoción alguna en la empresa.

❖ **Condiciones de trabajo**

Queda constatado que las mujeres representan la mayoría de personas en contratos con jornada parcial, siendo que el 56.67% son mujeres frente al 23.73% de los hombres tienen contrato con jornada parcial. Sin embargo, en lo que a la temporalidad se refiere, el 3.33% de las mujeres frente al 16.95% de los hombres tienen contrato de carácter temporal.

❖ **Clasificación profesional**

Se dispone de una valoración de puestos realizada con carácter objetiva y que cumple con los criterios establecido por la normativa vigente, incluso con la dificultad que se deriva de la existencia de cientos de normas de carácter convencional, con diferencias muy marcadas entre ellas.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

Se constata que existe infrarrepresentación femenina en términos generales. En concreto el 33.71% de la plantilla con mujeres, y el 66.29% son hombres. Dicha infrarrepresentación afecta también a los dos niveles funcionales existentes en la empresa, en concreto mandos y Oficios Varios.

❖ **Auditoria Salarial y Retributiva**

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente se ha reducido la brecha salarial en algo más del 9%, si bien somos plenamente conscientes de que siguen existiendo diferencias, fundamentalmente en los puestos de mayor responsabilidad, hecho este que se deriva de la mayoritaria presencia masculina y su antigüedad en el puesto.

❖ **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

Si bien se considera que desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, se han realizado numerosas acciones relacionada con la materia, entendemos que debemos continuar con las jornadas de sensibilización y formación, destinadas fundamentalmente a mandos intermedios y Oficios Varios.

❖ **Violencia de género**

Pese a considerar acertadas las políticas de la empresa en dicha materia, se considera muy importante seguir avanzando en esta materia, continuando con las campañas de sensibilización y formación, especialmente destinados a mandos intermedios.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

El establecimiento de mecanismos de conciliación y corresponsabilidad se realiza fundamentalmente en el marco de la negociación colectiva, y valoramos positivamente los avances en esta materia que se han producido desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente. No obstante, durante 2024 no fueron solicitados permisos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

❖ **Comunicación y Sensibilización**

Se valora positivamente la mayor divulgación de las medidas desarrolladas en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. En este sentido, en colaboración con el departamento de Comunicación Interna y Relaciones Institucionales, se cuida el uso del lenguaje y las imágenes para la eliminación de estereotipos.

CONCLUSIONES GENERALES DE LOS DIAGNÓSTICOS DE SITUACIÓN

5.1. Selección y contratación

En lo que se refiere a selección y contratación, se observa como las contrataciones realizadas responden a las necesidades específicas de cada una de las Empresas, en su amplia mayoría en puestos de producción relacionados íntimamente con los servicios prestados por las diferentes empresas. Ello implica que los puestos a cubrir requieren, en su amplia mayoría de escasa cualificación y una experiencia previa limitada.

Asimismo, en las actividades en las que prestamos servicios impera el derecho a la subrogación empresarial, lo que sin duda dificulta y condiciona la existencia de vacantes y la posibilidad de incorporar personal a la compañía. Esto limita la posibilidad de poder tomar acción para la contratación de un mayor número de mujeres.

Destacamos positivamente que las contrataciones se realizan en su amplia mayoría mediante contratos de carácter estable y a tiempo completo, si bien los resultados de determinadas Empresas, especialmente las dedicadas al sector de Limpieza de Edificios y Locales, muestran como la reducción de la parcialidad y la temporalidad son un reto para abordar durante la vigencia del presente plan.

En lo que se refiere a la cobertura de perfiles, se observa igualmente cierta dificultad para la cobertura de vacantes de ciertos puestos por parte de mujeres, bien por lo escaso atractivo del sector de recogida y tratamiento de residuos (actividad principal), por la persistencia en la sociedad española de ciertos estereotipos relacionados con puestos “masculinizados” (por ejemplo, conductor de camión de recogida) o “feminizados” (como el de limpiador/a de edificios) o por las dificultades generales de cobertura de determinados perfiles, por la complejidad técnica y la escasez de personal cualificado (por ejemplo, los relacionados con tareas de mantenimiento de instalaciones o vehículos eléctricos, técnicas/os de energía, etc...).

5.2. Clasificación profesional

En lo referente a la clasificación profesional, observamos como una amplia mayoría de plantilla (más del 93% computando la totalidad de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación) se adscriben al nivel de Oficios Varios, en el que se enmarcan las posiciones directamente relacionadas con puestos operativos como Operaria/o, Conductor/a, Jardinera/o, Limpiador/a de Edificios y Locales, Auxiliares de Producción, etc...

En lo que se refiere a la presencia de las mujeres, observamos en la práctica totalidad de las Empresas que fundamentalmente las mujeres se adscriben a tareas relacionadas con puestos administrativos (Administrativa/o, Auxiliar Administrativa/o y Secretaria/o) o a las actividades relacionadas con Limpieza de Edificios y Locales.

No obstante, aún dentro de estas actividades con una presencia mayoritaria de mujeres, nos encontramos con que hay posiciones en las que hay una mayor presencia masculina, como es el caso de las actividades de Limpieza de Cristales en Altura, si bien destacamos que es donde mayor porcentaje de mandos intermedios mujeres encontramos.

5.3. Formación

En lo que a formación se requiere, una amplia mayoría de la formación se realiza de manera presencial, con el objetivo no sólo de asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos en cada acción formativa, sino a fin de facilitar la asistencia de las personas trabajadoras, realizándose dentro del horario laboral que cada persona tenga asignado.

Se observa como una amplia mayoría de la formación está relacionada con el cumplimiento de la normativa vigente, siendo las relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales las más impartidas, seguidas de aquellas que guardan relación con cumplimiento normativo.

En el desglose por sexo, se observa como existen ciertas áreas de conocimiento en las que la presencia femenina es sustancialmente inferior a la de los hombres, especialmente las asignadas a la familia técnica, lo que sin duda viene determinado por la infrarrepresentación femenina en las posiciones de técnica/o, en su mayoría relacionadas con funciones de ingeniería.

Asimismo, las Empresas disponen en los planes de formación anual de formaciones en materia de igualdad, impartidas tanto en modalidad presencial como e-learning, relacionadas con las temáticas reguladas en el presente plan, tales como la Violencia de Género, la corresponsabilidad, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sesgos inconscientes, comunicación inclusiva, etc...

Durante el año 2024 las mujeres representaron el 28,15% del total de participantes en las acciones formativas desarrolladas, algo que resulta especialmente reseñable si tenemos en cuenta que la cifra se encuentra muy cercana al porcentaje que representan las mujeres en la totalidad de la plantilla de las Empresas que constituyen el presente Plan de Igualdad (27,99%).

5.4. Promoción profesional

En lo que se refiere a la promoción profesional, observamos que todavía existe una diferencia muy sustancial en las promociones realizadas a hombres como a mujeres, pero sin embargo, si observamos una tendencia creciente de promoción femenina durante los últimos cuatro años. Esto conlleva ineludiblemente que de manera progresiva las mujeres incrementarán su presencia en los niveles funciones de responsabilidad, así como en posiciones en las que tradicionalmente su presencia era escasa, y que en su mayoría se cubren por promoción (entre otras, el puesto de conductor/a).

5.5. Condiciones de trabajo

Sobre las condiciones de trabajo, destacamos que más del 83% del total de la plantilla dispone de un contrato de carácter indefinido, y más del 80% lo hace mediante jornadas a tiempo completo.

Esto demuestra que la Empresa apuesta por un Empleo de calidad, algo que queda acreditado si tenemos en cuenta que más del 45% del total de las casi 32.000 personas que quedan adscritas al plan tienen una antigüedad que superan los 10 años.

No obstante, los diagnósticos muestran como las mujeres continúan siendo las que mayor porcentaje tienen de contratos de carácter temporal, representando un 17,78% del total de mujeres, mientras que en el caso de los hombres se reduce al 15,61% del total.

Similares datos son los que se reflejan tomando en consideración la parcialidad, en donde la cifra de mujeres con jornada a tiempo parcial representa más del 31% del total de las mujeres, frente al poco más del 14% de los hombres.

De nuevo, se observa como la parcialidad es superior en las actividades de limpieza de edificios y locales, en donde hay empresas en las que más de la mitad de la plantilla tienen jornadas a tiempo parcial.

5.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

En términos generales, observamos como el porcentaje de solicitudes de permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada de las mujeres representa un porcentaje muy similar al del porcentaje que representan en plantilla, por lo que podemos afirmar que no hay diferencias reseñables en lo que se refiere al ejercicio de estos derechos.

No obstante, destacamos muy positivamente que el número de hombres que solicitan permisos relacionados con paternidad o cuidado de hijos se ha

incrementado, lo que refleja que la plantilla se encuentra concienciada con respecto de la corresponsabilidad.

5.7. Infrarrepresentación femenina

En lo que se refiere a infrarrepresentación, sacamos como conclusión que las mujeres representan cerca del 28% del total de la plantilla. No obstante, nos seguimos encontrando diferencias reseñables en función del sector, con una presencia femenina mayoritaria en la actividad de limpieza de edificios y locales, y una presencia inferior a los hombres en el caso de actividades relacionadas con la recogida, tratamiento y eliminación de residuos, lo que va en tendencia con los datos del Instituto Nacional del Estadística, según datos de los CNAE 38 (Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización) y CNAE 81 (Servicios a edificios y actividades de jardinería).

En lo que se refiere al desglose por niveles funcionales, las mujeres se encuentran principalmente representadas en el nivel de Administrativos, en donde representan más de 71% del total, lo que demuestra que dentro de este grupo se encuentran puestos tradicionalmente feminizados, como son los puestos de Auxiliar Administrativa/o, Administrativa/o, Secretaria/o y Recepcionista.

Asimismo, destacamos una importante presencia femenina en los niveles de técnicos de alta cualificación y técnicos, en donde las mujeres representan un 40,25% del total de personas asignadas. Pese a que las Empresas se dedican a un sector que requieren de perfiles especialmente cualificados y que se encuadran dentro de las carreras STEAM, destacamos que la ratio de mujeres-hombres dedicados a estas profesiones es sustancialmente más elevado que la media nacional, dado que según un estudio la ratio se sitúa actualmente en un x 2,4% a favor de los hombres.

En lo referente al nivel de oficios varios, en donde se adscriben la amplia mayoría de las posiciones y que representa casi un 90% del total de la plantilla, la representación femenina desciende hasta el 27,26% del total de mujeres, y lo hace fundamentalmente por la escasa presencia femenina en posiciones relacionadas con las actividades de recogida y tratamiento de residuos o derivadas de las mismas, tales como los puestos de Conductor/a, Mecánica/o

5.8. Retribución

En términos globales, desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, la brecha salarial ha disminuido en la práctica totalidad de las Empresas dentro de su ámbito de aplicación, siendo que son pocos los casos en los que existen puestos de igual valor en los que existan brechas por encima del 25%.

5.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En lo que se refiere al Acoso sexual y por razón de sexo, la Empresa ha realizado y realiza de manera periódicas acciones de formación y sensibilización, llegando a todos los niveles funcionales y a multitud de localizaciones geográficas, elaborando materiales que son entregados a las nuevas incorporaciones y con un compromiso que se publicita en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo.

5.10. Violencia de género

El Grupo de Empresas es un referente nacional en lo que se refiere a Violencia de Género, colaborando estrechamente con organismos públicos y privados en la defensa de la erradicación de este tipo de violencia y la protección a las mujeres que la sufren, destacando especialmente el papel de apoyo de la Coordinadora contra la Violencia de Género, y la disposición de un canal confidencial para hacer llegar las denuncias en esta materia.

5.11. Prevención de riesgos y salud laborales

Desde el punto de vista preventivo, la Empresa ha incluido la perspectiva de género en las actividades preventivas, incluyendo las evaluaciones de riesgos, vigilancia de la salud, equipos de protección, etc..

5.12. Comunicación y lenguaje no sexista

La Empresa toma conciencia de aplicar la igualdad de sexo en todos los ámbitos de la vida Empresarial, incluyendo las comunicaciones oficiales realizadas. Asimismo, destaca la labor desarrollada en el marco de la difusión de una cultura que vela por la igualdad real entre mujeres y hombres.

6. OBJETIVOS Y MEDIDAS CONCRETAS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a continuación, se establecen los objetivos concretos y las medidas acordadas distribuidas por materias, resultado de las conclusiones de los informes de diagnóstico.

6.1. Selección y contratación

En este apartado se engloban todas las medidas que tienen como objetivo posibilitar y facilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla dentro de la estructura organizativa y en la clasificación profesional de la Empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Entre los objetivos que se pretenden lograr en materia de selección y contratación en el marco de este plan de igualdad se encuentran los siguientes, que se concretan en las medidas indicadas a continuación:

- Promover la incorporación de mujeres en aquellos puestos o niveles funcionales que se encuentre por debajo de la media de la presencia femenina en cada una de las empresas
- Garantizar la selección no discriminatoria y favorecer la incorporación de personas en aquellas áreas y puestos donde su representación sea menor, respetando lo dispuesto en la negociación colectiva.
- Velar por que las convocatorias de ingreso y los procesos de contratación no contengan elementos de discriminación, directa o indirecta, y se basen en criterios objetivos.
- Apoyar la contratación de mujeres con especiales dificultades de acceso al Empleo.
- Fomentar la objetividad y transparencia en los procesos de selección y contratación

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Introducir en la política de selección de la Empresa los principios del Plan de Igualdad, a través de pautas para no incurrir en sesgos de género, así como las medidas de acción positiva.	Inclusión en la política de selección	Departamento Selección	Julio 2026
Publicación de las ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista e inclusivo, utilizando términos neutros o haciendo referencia a ambos sexos de manera indistinta, evitando la utilización de imágenes o diseños que puedan contener estereotipos de género	Muestreo de ofertas por Empresa	Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
En las ofertas de empleo para puestos masculinizados, se introducirán mensajes que inviten de manera directa a las mujeres a presentar su candidatura, relacionándolo con el compromiso de la empresa con la igualdad.	Muestreo de ofertas por Empresa	Departamento Selección	Marzo 2026
Las ofertas de empleo que sean publicadas por la empresa tendrán carácter público y estarán disponible para que todas las personas trabajadoras puedan acceder a ellas en igualdad de condiciones en los canales oficiales de la Empresa	Muestreo de ofertas por Empresa	Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Incluir mensajes en las ofertas de empleo que reflejen el compromiso de la Empresa con la igualdad entre mujeres y hombres.	Muestreo de ofertas por Empresa	Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Revisar que las convocatorias de selección y los requisitos para el ingreso no contengan elementos de discriminación directa o indirecta que puedan limitar o condicionar el ingreso de mujeres.	Muestreo de ofertas por Empresa	Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Realizar las entrevistas de selección atendiendo exclusivamente a cuestiones curriculares, omitiendo preguntas relativas a circunstancias personales o familiares que no sean relevantes para el desarrollo del puesto.	Pautas de entrevistas	Departamento Selección	Junio 2026
Priorizar la selección e incorporación de mujeres en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, siempre y cuando cumplan con los requisitos fijados para la cobertura de la vacante.	Información de los procesos de selección en los que se ha aplicado la medida de acción positiva	Mandos Intermedios Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Introducir pruebas de selección basadas en elementos objetivos al proceso de selección, para reducir la subjetividad de la decisión de contratación.	Elementos que componen las pruebas de selección y su método de aplicación.	Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Quando se externalicen los procesos de selección, se dará a conocer la política de igualdad y el plan de igualdad a la empresa proveedora de personal para que aplique los mismos principios.	Número de procesos externalizados por la Empresa. Comunicaciones realizadas y contenido de las mismas.	Departamento Selección	Quando se externalice la gestión de los procesos de selección
Establecer colaboraciones con asociaciones, fundaciones o cualquier otro tipo de entidades, con el fin de favorecer la incorporación de mujeres a puestos masculinizados.	Número de mujeres incorporadas a la Empresa por esta vía.	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Incluir nuevas fuentes de reclutamiento, especialmente en el ámbito local de zonas en las que la presencia femenina sea notablemente reducida o especializadas en perfiles en donde existe una especial infrarrepresentación femenina.	Número de mujeres incorporadas a la Empresa por esta vía y fuentes de reclutamiento utilizadas.	Departamento Recursos Humanos	Julio 2026

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Llevar a cabo acuerdos con autoescuelas para facilitar descuentos para la obtención de los permisos de conducir tipo B, C, CAP o C+CAP a las mujeres que quieran acceder a puestos de Conductor/a, y generar una bolsa de candidatas entre mujeres que obtengan dicho carnet para poder acceder a dichos puestos.	Contenido del acuerdo y número de mujeres incorporadas por este mecanismo.	Departamento Selección	Enero 2027
Llevar un registro anual del número de incorporaciones diferenciando nuevas contrataciones y subrogaciones	Número de incorporaciones por sexo, puesto y empresa diferenciando nuevas contrataciones y subrogaciones. Tablas acumuladas año a año para comparativa.	Departamento Recursos Humanos	Anualmente

6.2. Clasificación profesional

Se incluyen en este apartado todas las medidas destinadas a garantizar y velar que el sistema de clasificación profesional se realiza con criterios neutros que garanticen la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Disponer de un sistema de clasificación profesional que incluya la perspectiva de género.
- Contar con una descripción de puestos de trabajo redactados en términos neutros, eliminando cualquier posible estereotipo de género y que atienda únicamente a los requisitos y características de las funciones a realizar, cuya información sirva como referencia para los procesos de Recursos Humanos: selección, formación, nómina, promoción...
- Disponer de un sistema de valoración de puestos de trabajo que permita la agrupación de puestos de igual valor, tomando como referencia la descripción de puestos de trabajo.
- Revisar periódicamente el sistema de clasificación profesional para detectar y corregir posibles diferencias por razón de sexo.
- Garantizar que existe coherencia entre el sistema de clasificación profesional y los sistemas retributivos.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Revisar, con perspectiva de género, la descripción de puestos de trabajo y las funciones asignadas a cada uno de ellos, para garantizar que se realiza en términos neutros, con lenguaje inclusivo y no sexista, y que no incluyen ningún elemento de discriminación directa o indirecta.	Descripción de puestos de trabajo, identificando los puestos existentes en cada una de las Empresas	Departamento Organización	Enero 2027
Facilitar a la Comisión de Seguimiento el listado de puestos de trabajo por Empresa, con la definición de funciones a realizar, indicando el nivel IPE asociado a cada puesto.	Descripción de puestos de trabajo, identificando los puestos existentes en cada una de las Empresas	Departamento Organización	Enero 2027
Mantener actualizado el sistema de valoración de puestos de trabajo conforme a criterios objetivos únicamente ligado a los requerimientos del puesto, tomando como referencia los factores y subfactores establecidos por dicho sistema, realizando una equivalencia con los factores fijados por la herramienta del Instituto de las Mujeres	Valoración de puestos de trabajo, incluyendo las equivalencias del sistema de valoración de puestos utilizado con los factores del Instituto de las Mujeres	Departamento Organización	Anual desde entrada en vigor

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Revisar que todas las personas trabajadoras que realicen las mismas funciones y con el mismo nivel de responsabilidad se encuadran en el mismo nivel funcional, con independencia de su sexo y hacer correcciones en función de las necesidades detectadas	Encuadramiento profesional y cambios realizados	Departamento Organización	Anual
Revisar los requisitos formativos y de experiencia de los puestos de trabajo, a fin de verificar si son realmente necesarios o si pueden suponer una barrera para la promoción y/o los procesos de selección de uno u otro sexo.	Distribución de la plantilla por niveles funcionales y puesto, identificando las posibles barreras de acceso en aquellas posiciones en las que las mujeres no representen, al menos, un 20% del total.	Departamento Organización	Abril 2027
Analizar los sistemas de clasificación profesional existentes en los convenios colectivos de aplicación, comprobando que se realicen en términos neutros, y que no incluyen elementos que pudieran resultar discriminatorios, directa o indirectamente.	Análisis realizados, identificación de los elementos a corregir y correcciones aplicadas.	Departamento Relaciones Laborales	Negociación de nuevos convenios colectivos

6.3. Formación

Quedan incluidas en este apartado todos los objetivos y medidas relacionadas con la formación interna de las personas trabajadoras para favorecer la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad y favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contar con una plantilla que disponga de la formación y las habilidades necesarias para realizar sus funciones de forma segura y eficiente, favoreciendo así su desarrollo profesional y personal.
- Reforzar y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, y especialmente, en el ámbito laboral.
- Crear una cultura empresarial que apuesta por la igualdad entre hombres y mujeres y la creación de entornos de trabajo libres de discriminación y acoso sexual o por razón de sexo.
- Potenciar y reforzar la formación de mujeres, logrando una distribución equitativa de ambos sexos, a fin de potenciar las posibilidades de promoción.
- Garantizar la igualdad en el acceso a la formación para toda la plantilla, sin que puedan existir elementos que puedan suponer una discriminación directa o indirecta.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Impartir formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres a las personas asignadas a la función de Recursos Humanos para asegurar que la perspectiva de género se incluye en todos los procesos de gestión de personas: selección, contratación, promoción, retribución, etc...	Número de personas formadas por sexo, puesto y empresa, indicando el contenido de la formación, duración y modalidad de impartición.	Departamento Formación	Octubre 2026
Impartir formación a las personas trabajadoras que tengan personal a cargo en materia de igualdad entre hombres y mujeres, gestión de equipos, comunicación eficaz, gestión de conflictos y cualesquiera otras temáticas que asegure entorno de trabajo libres de discriminación, equitativos y en el que se garantice la igualdad de trato.	Número de personas formadas por sexo, puesto y empresa, indicando el contenido de la formación, duración y modalidad de impartición.	Departamento Formación	Durante año 2027
Realizar una formación sobre igualdad entre mujeres y hombres, enfocada a la sensibilización, para toda la plantilla, a lo largo de la vigencia del plan de igualdad.	Contenido de la formación, número de horas y número de personas formadas por sexo, puesto y empresa	Departamento Formación Departamento Igualdad	A determinar en función de la temática

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Asegurar, en la medida de lo posible, que la formación se realiza dentro del horario de trabajo, salvo que deba hacer fuera del mismo por circunstancias excepcionales y justificadas.	Acciones formativas realizadas fuera del horario laboral, cuando se disponga de esa información.	Departamento Formación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Desarrollo de acciones formativas específicas para incrementar la presencia de mujeres en posiciones en las que se encuentran infrarrepresentadas.	Número de mujeres que promocionan por esta vía, indicando puesto de origen y puesto de destino, por Empresa	Departamento Formación	Octubre de 2026
Desarrollo de programas dirigidos a mujeres para la obtención de los permisos de conducir tipo C, CAP o C+CAP, para favorecer su acceso a puestos de Conductor/a.	Plan de desarrollo de estos programas, incluyendo las personas participantes con su desglose por sexo, puesto y empresa. Acuerdos de colaboración.	Departamento Formación	Septiembre 2026
Informar a las personas que solicitan o que se encuentren ejerciendo sus derechos de conciliación, de las formaciones que se vayan a realizar cuando las mismas sean adecuadas para el desempeño de sus funciones tras su reincorporación o bien para su desarrollo o promoción profesional	Comunicaciones realizadas por el departamento de Formación para garantizar la igualdad de acceso a las acciones formativas.	Departamento Formación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Incrementar el número de mujeres que participan en las diferentes acciones formativas, especialmente en aquellas relacionadas con disciplinas técnicas o ligadas con posiciones tradicionalmente ocupadas por hombres, a fin de facilitar y animar a las mujeres a acceder a esos puestos.	Formación impartida en materias técnicas o relacionadas con posiciones donde exista infrarrepresentadas, con su desglose por sexo.	Departamento Formación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Planificar y ejecutar programas específicos destinados a mujeres para el desarrollo de habilidades directivas y de gestión, que permitan a éstas promocionar a puestos de responsabilidad.	Programas específicos realizados en esta materia.	Departamento Formación Departamento Igualdad	Abril 2026
Todas las personas que se incorporen a las Empresas incluidas en el Plan recibirán formación específica en igualdad, prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo, así como información sobre las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad.	Nuevas incorporaciones que han participado en acciones de formación en dichas materias, con desglose por sexo.	Departamento Formación Departamento Selección	Septiembre 2026

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Revisar que las acciones formativas no incluyen contenidos estereotipados o sesgados, que utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista, y que las imágenes, videos o cualesquiera otros elementos gráficos no contienen contenido que pueda ser discriminatorio, directa o indirectamente.	Plan de formación anual	Departamento Formación	Durante revisión anual del plan de formación
Revisar los criterios de acceso a la formación y la difusión de convocatorias de la misma para fomentar un mayor acceso a la formación a personal operativo.	Revisión de los canales de difusión y criterios de acceso	Departamento Formación	Enero 2027

6.4. Promoción profesional

Quedan incluidas en este epígrafe todas las acciones cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar a las personas trabajadoras que evidencien un alto potencial, para que puedan ser consideradas para la cobertura de vacantes, especialmente para que las mujeres puedan optar a posiciones de mando o en las que se encuentran infrarrepresentadas.
- Garantizar la objetividad en los procesos de promoción, asegurando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en los procesos de promoción, incrementando durante la vigencia del Plan de Igualdad el porcentaje de mujeres promocionadas.
- Incrementar el número de promociones realizadas a mujeres durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.
- Promover la atracción y retención del talento femenino en la organización.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Las vacantes que se generen serán cubiertas preferentemente por personas trabajadoras que ya formen parte de alguna de las Empresas del área de negocio, y ante igualdad de perfiles, se priorizarán las candidaturas femeninas.	Promociones y contrataciones realizadas por personal interno, indicando puesto de origen y destino, con desglose de sexo y Empresa.	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Introducir en la política de promoción de la Empresa los principios del plan de igualdad, a través de pautas para no incurrir en sesgos de género, y las medidas de acción positiva.	Inclusión en la política de promoción	Departamento Recursos Humanos	Enero 2028
Implementar un sistema de difusión de las vacantes de promoción que asegure que éstas llegan a toda la plantilla.	Métodos de difusión empleados	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Desarrollo de programas dirigidos a mujeres para la obtención de los permisos de conducir tipo C, CAP o C+CAP financiados por la Empresa, para favorecer su promoción a puestos de Conductor/a	Número de mujeres participantes en programas de formación de conducción.	Departamento Formación	Septiembre 2026

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Implementación de programas específicos de identificación de talento femenino interno, para disponer de una base de datos de mujeres con alto potencial para su promoción profesional que permita determinar sus necesidades formativas para su desarrollo profesional.	Programas desarrollados en esta materia, indicando el número de participantes con desglose por sexo y puesto	Departamento Recursos Humanos	Enero 2027
En el caso de posiciones de mando, en la medida de lo posible, se incluirá al menos una mujer entre las/os potenciales ocupantes, garantizando en todo caso que se cumplen con todos los requerimientos exigidos para el puesto.	Candidaturas recibidas, con desglose de sexo y en las diferentes fases de los procesos de selección y promoción.	Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Reservar el 5% del total del crédito formativo anual para la realización de programas de desarrollo profesional de mujeres que favorezca su promoción y acceso a puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, pudiendo ser utilizado para otras acciones formativas en caso de que no se cubra dicho cupo.	Crédito formativo disponible y dispuesto, y en la medida de lo posible, identificando su uso en programas dedicados específicamente a mujer.	Departamento Formación Departamento Igualdad	Enero 2027

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Dar visibilidad y publicitar, a través de los medios de que disponga cada Empresa, de las promociones realizadas a mujeres, a fin de que sirvan como un referente para otras mujeres de la compañía.	Acciones en materia de comunicación realizadas por la Empresa en materia de igualdad.	Departamento Comunicación Departamento Igualdad	Periódicamente, al menos de forma trimestral
Los requisitos para acceder a la vacante de nivel superior deberán ceñirse única y exclusivamente a los requisitos del puesto, debiendo revisar que no se exige una sobre cualificación o unas competencias que puedan discriminar a las mujeres de forma directa o indirecta.	Muestra aleatoria de las ofertas de empleo publicadas	Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Hacer un seguimiento de que el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida profesional, personal y familiar no resulta un impedimento para la promoción profesional.	Datos cruzados de candidaturas de vacantes de promoción y medidas de conciliación, y candidaturas finalmente promocionadas.	Departamento Formación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Cualquier persona trabajadora podrá informar a la Empresa de su nivel de estudios y podrá dar traslado de la documentación acreditativa de su nivel de formación, a fin de que pueda ser tenida en cuenta por la Empresa para los procesos de promoción.	Medidas específicas realizadas para animar a la plantilla a informar su nivel de estudios, así como el desglose por la plantilla en base a ello.	Departamento Administración Personal	Marzo 2026

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Seguimiento anual de las promociones realizadas.	Número de personas promocionadas por sexo y Empresa, indicando puesto de origen y destino.	Departamento Recursos Humanos	Anualmente
Revisar los sistemas de promoción profesional, a fin de garantizar que se basa en criterios objetivos y que no incluyen elementos que puedan ser discriminatorios, directa o indirectamente.	Promociones realizadas, indicando puesto o categoría de origen y de destino, con desglose por sexo.	Departamento Relaciones Laborales	Durante la negociación de nuevos convenios colectivos
En los procesos de promoción de puestos operativos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura	Informe de las causas por las que una candidata no ha sido promocionada en puestos en que se encuentren infrarrepresentadas.	Departamento Recursos Humanos	Anualmente
Desarrollar o aplicar herramientas basadas en elementos objetivos que permitan valorar la idoneidad de una persona trabajadora para ocupar los niveles funcionales con mayor responsabilidad.	Criterios o factores utilizados por estas herramientas	Departamento Recursos Humanos	Enero 2028

6.5. Condiciones de trabajo

Se incluyen en este apartado todas las medidas destinadas a asegurar que las personas trabajadoras prestan sus servicios en igualdad de condiciones dentro de puestos de igual valor, sin que puedan existir diferencias por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, especialmente en lo referente a las modalidades de contratación, la temporalidad y la parcialidad.
- Incorporar la perspectiva de género en las políticas relacionadas con la organización, ordenación del tiempo de trabajo, condiciones ambientales y preventivas.
- Promover entornos laborales seguros y libres de discriminación, tanto directa como indirecta.
- Promover la conciliación y la corresponsabilidad en la organización del tiempo de trabajo.
- Garantizar la igualdad en el acceso a las medidas de flexibilidad y conciliación.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Dar preferencia a la conversión de los contratos temporales a indefinido en aquellas empresas y/o sectores en los que la temporalidad de las mujeres sea superior al de los hombres.	Número de contratos temporales convertidos a indefinidos por sexo.	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Dar preferencia a las mujeres en la conversión de los contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo o aumento de jornada	Número de contratos parcial convertidos a tempo completo por sexo.	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Seguimiento de las altas y bajas definitivas producidas en las Empresas, con el desglose por el motivo, sexo, tipo de relación laboral y tipo de jornada, especialmente en aquellos puestos y/o sectores con una menor presencia femenina.	Contrataciones y desvinculaciones realizadas, con su desglose por sexo y motivo.	Departamento Recursos Humanos	Anualmente
Realizar ampliaciones de jornada en aquellos casos en los que se deba realizar una jornada superior a la contratada por necesidades del servicio por un periodo superior a un mes, sustituyéndola por la realización de horas extraordinarias y/o complementarias.	Distribución de la plantilla por tipo de jornada, indicando el coeficiente de parcialidad.	Departamento Formación Departamento Igualdad	Vigencia del plan

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Disminuir el porcentaje actual de parcialidad en un 5% en el caso de las mujeres durante toda la vigencia del plan, computándose para ello los datos de todas las empresas integrantes del mismo.	Distribución de la plantilla por tipo de jornada, indicando el coeficiente de parcialidad.	Departamento Comunicación Departamento Igualdad	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Con carácter anual, se lanzarán encuestas de satisfacción de las personas trabajadoras en las que, entre otras, se preguntará sobre conciliación, reconocimiento, liderazgo, formación y desarrollo.	Tasa de satisfacción y participación, desglosado por sexo.	Departamento Recursos Humanos	Anual
Realización de cuestionarios de salida para las personas que causan baja voluntaria, con el fin de conocer los motivos de dichas bajas.	Contenido del cuestionario. Número de bajas por motivo, sexo y puesto	Departamento Administración Personal	En caso de desvinculación voluntaria
Comparativa anual de las condiciones contractuales y de jornada de la plantilla por sexo	Desglose de plantilla por tipo de contrato y jornada, con desglose por sexo. Tablas acumuladas anualmente	Departamento Recursos Humanos	Anual

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Revisar que en todos los centros de trabajo se cuente con vestuario y taquillas suficientes por sexo con la finalidad de no suponga un freno a la incorporación de mujeres en puestos masculinizados	Espacios habilitados	Departamento Prevención de Riesgos Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
La ropa de trabajo y los equipos de protección individual se adecuarán para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona	Ropa de trabajo y EPI's con patronaje femenino y masculino	Departamento Prevención de Riesgos Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Informar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales y a tiempo parcial en indefinidos y tiempo completo, respectivamente, así como de las ampliaciones de jornada, con desglose por sexo	Número de transformaciones realizadas	Departamento Administración de Personal	Anualmente

6.6. Retribución y auditoría salarial

Se incluyen en este apartado todas las medidas destinadas a asegurar que la Empresa mantiene sistemas retributivos equitativos y no discriminatorios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de sexo, verificando la aplicación del principio de Igualdad Retributiva para trabajos iguales o de igual valor.
- Detectar la existencia de posibles diferencias retributivas, analizando los datos por puestos iguales o de igual valor, proponiendo medidas en aquellos casos en los que las citadas diferencias no obedezcan a causas objetivas.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Realizar un análisis de los datos y diferencias retributivas, según el sistema de clasificación establecido por la empresa a tal efecto, indicando si las mismas son objetivamente justificables o no, con el fin de facilitar un control antidiscriminatorio y garantizar que el establecimiento de la retribución es acorde con la responsabilidad del puesto y obedece a criterios objetivos e independientes del sexo.			
En el caso de que las causas o razones de dichas diferencias no deriven de criterios de adecuación, totalidad y objetividad, en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, la empresa se compromete a activar medidas correctoras.	Registro retributivo y auditoría Salarial	Departamento Compensación	Registro retributivo con carácter anual, e informe de auditoría con carácter bianual
Una vez que se produzca la entrada en vigor de la Directiva Europea 2023/970, resultando esta de obligado cumplimiento, se informará de las diferencias superiores al 5%			

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
La empresa realizará una auditoría retributiva a los dos años de vigencia del plan de igualdad atendiendo a las agrupaciones de puestos de trabajo y en cumplimiento del Real Decreto 902/2020.	Registro retributivo y auditoría Salarial	Departamento Compensación	Bianual
La empresa entregará, en el primer semestre de cada año, el registro retributivo agrupando la información por IPE y niveles funcionales atendiendo a las agrupaciones de puestos de trabajo existentes en la empresa y en cumplimiento del Real Decreto 902/2020.	Registro retributivo y auditoría Salarial	Departamento Compensación	Anual
En aquellos casos en que se identifiquen diferencias retributivas que puedan ser debidas a la aplicación de convenios colectivos diferentes, se incluirá en dicha auditoría un análisis de las diferencias teniendo en consideración el convenio colectivo sectorial de aplicación.	Registro retributivo y auditoría Salarial	Departamento Compensación	2028

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Para la realización de la auditoría retributiva intermedia, la Empresa procederá a revisar los sistemas de información a fin de realizarla con un mayor desglose de las agrupaciones de conceptos retributivos	Registro retributivo Auditoría Salarial	Departamento Compensación	Marzo 2028

6.7. Salud laboral con perspectiva de género

Se incluyen en este apartado todas las iniciativas que buscan incorporar la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos laborales, incluyendo la vigilancia de la salud, el plan de prevención de riesgos laborales, las evaluaciones de riesgos y planes de emergencia, así como en cualquier otra obligación en materia de prevención de riesgos laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Introducir en todos los documentos relacionados con prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud la perspectiva de género, garantizando una especial protección de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.
- Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
- Incluir indicadores de género en los informes de vigilancia de la salud.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales, con especial mención a los riesgos psicosociales o a aquellos que tengan especial incidencia en las mujeres.	Evaluación de riesgos	Departamento Prevención de Riesgos Laborales	Septiembre 2026
Aplicar protocolos médicos que aseguren que la vigilancia de la salud tiene en cuenta la perspectiva de género, siempre y cuando existan condicionantes que puedan ser un riesgo potencial en el puesto de trabajo.	Criterios de asignación de los protocolos médicos aplicados.	Servicios Médicos Mutuas	Enero 2027
Cuando sea posible por las características de las instalaciones, se dará prioridad a las mujeres en situación de embarazo para la utilización y/o asignación temporal de plazas de aparcamiento, priorizando aquellas que se encuentren más próximas a los accesos de estas para reducir sus desplazamientos.	Número de plazas asignadas a mujeres en situación de embarazo	Servicios Generales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Cuando sea posible por las características de las instalaciones, se habilitarán espacios con mobiliario adecuado para el disfrute del periodo de descanso de la plantilla, especialmente de las mujeres embarazadas.	Número de instalaciones en las que se ha habilitado este tipo de espacios.	Servicios Generales	Enero 2027
Incluir en la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales información sobre los posibles riesgos asociados a los periodos de gestación y/o lactancia de las mujeres.	Contrataciones realizadas con desglose de sexo.	Departamento Prevención de Riesgos Laborales	Septiembre 2026
En aquellos casos de que una mujer trabajadora informe a la Empresa sobre su estado de embarazo o situación de lactancia natural, se le facilitará expresamente una descripción de los posibles riesgos para su estado de gestación.	Permisos solicitados por nacimiento o cuidado de menor y riesgo durante la lactancia	Departamento Prevención de Riesgos Laborales	Enero 2027
Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Criterios utilizados en los reconocimientos médicos	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

6.8. Infrarrepresentación femenina

Se incluyen en este apartado todas las medidas destinadas a asegurar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles funcionales y en todas las posiciones, haciendo hincapié en el desarrollo de medidas para incrementar la presencia femenina en aquellos puestos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la incorporación de la mujer en aquellos puestos y grupos profesionales en los que exista infrarrepresentación femenina.
- Garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en todos los procesos de recursos humanos, incluyendo la formación, promoción y retribución.
- Incrementar la presencia femenina en las Empresas con respecto a los informes de diagnóstico iniciales.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Fomentar el acceso en el proceso de selección de las ofertas publicadas de, al menos, una mujer en todas las posiciones que sean publicadas a través de las herramientas de selección utilizadas por la Empresa.	Candidaturas recibidas, con desglose de sexo y en las diferentes fases de los procesos de selección.	Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Utilizar criterios objetivos en los procesos de promoción profesional, con el fin de incrementar en un 5% el número de promociones realizadas a mujeres.	Criterios utilizados para la promoción. Número de promociones realizadas, indicando puesto o categoría de origen y de destino, con desglose por sexo. Comparativa anual de las promociones realizadas.	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Programar acciones formativas específicas para mujeres, especialmente de desarrollo de habilidades directivas o que permitan el acceso a puestos de mayor responsabilidad.	Contenido, duración, modalidad de impartición y desglose de participantes por sexo de los programas específicos realizados en esta materia.	Departamento Formación	Octubre 2026
Analizar las posibles barreras, obstáculos o impedimentos de las mujeres en aquellos supuestos en que las mujeres no alcancen el 10% del total de las candidaturas recibidas para un puesto.	Análisis de barreras y dificultades identificadas.	Departamento Recursos Humanos	Enero 2027

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Establecer alianzas con asociaciones, entidades u organizaciones especializadas en la formación de aquellos perfiles en los que exista infrarrepresentación femenina, especialmente en las posiciones relacionadas con profesiones STEAM.	Número de acuerdos de colaboración, indicando contenido y vigencia de los acuerdos, así como número de formación realizadas indicando contenido, duración y modalidad, con desglose por sexo.	Departamento Formación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Compromiso de incremento de un 15% del número de mujeres que realizan funciones de baldeo y servicio dual.	Número de mujeres que ocupan posición de baldeo y servicio dual, con comparativo anual.	Departamento Organización	Enero 2028
Comparativa anual de la distribución de la plantilla por puesto	Distribución de la plantilla por puesto	Departamento Recursos Humanos	Anual

6.9. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

Se incluyen en este apartado las medidas destinadas a asegurar que la Empresa dispone de espacios de trabajo libres de conductas que puedan ser susceptibles de acoso sexual o por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Prevenir y perseguir cualquier conducta que pueda ser susceptible de ser considerada acoso sexual o por razón de sexo.
- Dotar a toda la plantilla de la formación e información necesaria para detectar y comunicar posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Publicidad y dar accesibilidad al Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso, y de los canales internos de denuncia.
- Garantizar un entorno laboral seguro y libre de discriminación por razón de sexo.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Planificar y ejecutar acciones formativas sobre el acoso sexual y por razón de sexo destinadas a todos los niveles de la plantilla.	Formación impartida en esta materia, incluyendo contenidos, duración y modalidad con desglose por sexo.	Departamento Formación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Formar e informar a las nuevas incorporaciones sobre los canales de denuncia existentes y sobre la existencia del Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso.	Formación y comunicaciones realizadas a las nuevas incorporaciones sobre los mecanismos de denuncia existentes y sobre el Protocolo de Acoso. Formación realizada indicando contenido, duración y modalidad, con desglose por sexo.	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Formación a las personas que intervengan directamente en la instrucción de expedientes de acoso sobre acoso sexual y por razón de sexo.	Formación realizada indicando contenido, duración y modalidad, con desglose por sexo.	Departamento Formación	Bianual

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Informar a la Comisión de Seguimiento de los expedientes de investigación iniciados tras denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, tanto al inicio como al final del mismo, informando así mismo de las medidas cautelares que se adopten en su caso.	Información a la Comisión de Seguimiento sobre las denuncias recibidas, en el momento de inicio y fin, así como de las medidas adoptadas.	Departamento Igualdad	Periódicamente
Incluir preguntas específicas sobre acoso sexual y por razón de sexo en las encuestas de satisfacción, o lanzar encuestas específicas sobre esta materia.	Preguntas incluidas en las encuestas de satisfacción sobre acoso sexual o por razón de sexo, así como de los resultados obtenidos.	Mandos Intermedios Departamento Selecccion	Mayo 2026

6.10. Violencia de género

Quedan incluidas en este apartado todas las medidas destinadas a la protección efectiva de mujeres trabajadoras que tengan reconocida mediante sentencia judicial la condición de víctimas de violencia de género, o sobre las que, sin tenerla, recaigan medidas cautelares por parte de un órgano judicial, órdenes de protección o un informe del Ministerio Fiscal en el que se indique la existencia de indicios claros de ser víctima de violencia de género. Tendrán la misma consideración los informes emitidos por Servicios Sociales, organismos o entidades especializadas en violencia de género o los emitidos por una Administración Pública competente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género en el seno de la Empresa, estableciendo las medidas necesarias para alejar, en la medida de lo posible, a la víctima de su agresor.
- Mejorar la protección de las mujeres víctimas de violencia de género que establece la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ser una Empresa de referencia en el sector en la lucha contra la violencia de género, actuando como un referente en lo que se refiere a la condena y eliminación de esta lacra social.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Formar a la plantilla, especialmente a los mandos intermedios y personas con equipos a cargo, sobre cómo actuar en casos de violencia de género.	Formación realizada indicando contenidos, duración, modalidad de impartición y destinatarios	Departamento Formación	A partir 2027
Incluir en todas las formaciones de igualdad, un apartado específico en materia de violencia de género.	Formaciones incluidas en el área de conocimiento de igualdad, indicando los contenidos, duración y modalidad de impartición.	Departamento Formación	A partir 2027
Dar publicidad a la figura de Coordinadora contra la Violencia de Género y al buzón ATuladoFCCMA@fcc.es, como mecanismo confidencial para comunicar al Empresa las situaciones de mujeres que puedan ser víctimas de violencia de género y activar los procedimientos de protección de las mujeres que la sufren.	Comunicaciones realizadas, incluyendo el contenido, así como los materiales que incluyan información sobre esta medida.	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Periódicamente

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Informar y asesorar a las personas trabajadoras sobre las vías existentes para poder acreditar la condición de víctimas de violencia de género, así como los derechos que tienen reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 1/2004 y por el presente Plan de Igualdad.	Número de solicitudes de asesoramiento recibidas.	Departamento Igualdad	Periódicamente
Establecer un permiso retribuido de 3 días para las trabajadoras víctimas de violencia de género que sean trasladadas de centro de trabajo que implique cambio de residencia, o bien cuando dicho traslado obedezca a petición expresa de la trabajadora.	Número de permiso solicitados y medidas establecidas para las mujeres víctimas de violencia de género.	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Cuando víctima y agresor coincidan en el mismo centro de trabajo, la Empresa dará preferencia a la mujer víctima de violencia de género en la solicitud de traslado, con independencia de las medidas cautelares que se puedan establecer para separar víctima de agresor.	Medidas llevadas a cabo cuando concurren estos supuestos.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
En los casos de movilidad geográfica que impliquen cambio de localidad de la trabajadora víctima de violencia de género, y siempre que mantenga su relación laboral con la empresa, se procederá al abono de una ayuda directa de hasta un máximo de 1.500€ para cubrir los gastos de desplazamiento y mudanza del primer mes, que se abonará contra factura y en un único pago.	Número de ayudas concedidas por estos motivos.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, cuando sea necesario para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de categoría equivalente en cualquier otro centro de trabajo, teniendo derecho a la reserva del puesto de origen durante un periodo de 12 meses.	Número de mujeres víctimas de violencia de género con reserva de puesto, o que hayan sido recolocadas en otro puesto, indicando puesto de origen y destino.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán preferencia para la conversión de un contrato temporal o a tiempo parcial en contratos indefinidos o a tiempo completo, según el caso, cuando existan vacantes en el mismo centro de trabajo o localidad.	Número de conversiones de contrato y/o jornada que hayan sido realizadas a mujer víctimas de violencia de género	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
En aquellos casos en que se trate de trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan estado previamente en la Empresa con contratos de carácter temporal, tendrán preferencia en los procesos de selección para la cobertura de cualquiera de las vacantes existentes.	Número de mujeres víctimas de violencia de género que participen en los procesos de selección, indicando si han sido seleccionadas y el puesto de destino.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
La Empresa facilitará a las mujeres víctimas de violencia de género la búsqueda de empleo u oportunidades de inserción laboral, cuando se vea obligada a extinguir su relación laboral por imposibilidad de recolocación dentro de la compañía en otros centros de trabajo.	Número de mujeres que extinguen su relación por ser víctimas de violencia de género	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Cuando se lleven a cabo cualesquiera de las medidas anteriores, la Empresa garantizará en todo momento la confidencialidad y anonimidad de la mujer víctima de violencia de género, y, en la medida de lo posible, su situación.	Aplicación de medidas de protección de mujeres víctima de violencia de género	Departamento Igualdad	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Continuar con la colaboración con entidades especializadas para la inserción laboral de mujeres, así como para la realización de compañías de información y formación.	Número de acuerdos firmados, incluyendo el contenido de los mismos y el número de contrataciones realizadas.	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Ampliación del periodo de 2 a 3 años de excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad para mujeres víctimas de violencia de género.	Número de ampliaciones de jornada	Departamentos Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Ampliación del periodo de 3 a 4 años la excedencia por cuidado de menores, para mujeres víctimas de violencia de género.	Número de excedencias solicitadas por mujeres víctimas de violencia de género, indicando el periodo solicitado.	Departamentos Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 18 meses con reserva del puesto de trabajo.	Número de excedencias solicitadas por mujeres víctimas de violencia de género, indicando el periodo solicitado.	Departamentos Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
La Empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga, dentro de la jornada laboral de su puesto y centro de trabajo, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo en igualdad de jornada y turno.	Número de adaptaciones de jornada solicitadas y autorizadas de mujeres víctimas de violencia de género, indicando los motivos de su denegación, en su caso	Departamentos Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Las ausencias o faltas de puntualidad, así como las salidas durante la jornada a juzgados, comisarias o servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, siempre que se justifiquen debidamente y durante el tiempo imprescindible, durante dos años desde que se acredite su condición de víctima de violencia de género. Tendrán el mismo derecho los ascendientes o descendientes de primer grado de la mujer víctima de violencia de género, para poder realizar un acompañamiento en estas circunstancias, con un límite de 40 horas anuales.	Número de permisos retribuidos solicitados y disfrutados por estas causas.	Departamentos Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
La trabajadora víctima de violencia de género, cada vez que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará la prestación hasta el 100% de su salario mensual, durante un máximo de seis meses, mientras se mantenga el proceso de IT y permanezca en la empresa, debiendo ser comunicado y acreditado.	Número de mujeres víctimas de violencia de género que se encuentren en situación de violencia de género y que se encuentren percibiendo el 100% del salario mensual.	Departamentos Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Allí donde existan servicios médicos de la empresa, se facilitará una asistencia sanitaria inicial a personas trabajadoras que hayan sufrido violencia de género, con independencia de que hayan presentado o no denuncia.	Número de mujeres víctimas de violencia de género que hayan solicitado asistencia sanitaria en los Servicios Médicos de la Empresa	Servicios Médicos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Realizar una guía sobre identificación y atención de los casos de violencia de género, que se distribuirá en todos los centros de trabajo durante la vigencia del Plan de Igualdad.	Guía sobre identificación y atención de casos de violencia de género	Departamento Igualdad	2027

6.11. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Quedan incluidas en este apartado todas las iniciativas destinadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Establecer mejoras en materia de conciliación respecto de lo establecido en la legislación vigente.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Asegurar que el ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna en el acceso a la formación, posibilidades de promoción, retribución y en el resto de las materias objeto del presente plan.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Dar publicidad a las medidas en materia de conciliación establecida en el presente Plan de Igualdad.	Acciones de comunicación realizadas, incluyendo el contenido del mismo.	Departamento Igualdad	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Informar a la plantilla sobre el procedimiento de solicitud y aprobación de los permisos y otros derechos reconocidos por la legislación vigente y por el presente Plan de Igualdad.	Contenido del procedimiento de solicitud y aprobación.	Departamento Relaciones Laborales	Enero 2027
Informar al personal de nuevo ingreso sobre las medidas de conciliación recogida en el presente plan de igualdad.	Contenido de las comunicaciones realizadas y destinatarios de las mismas.	Mandos Intermedios Departamento Selección	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Realizar acciones de formación y sensibilización especialmente dirigidas a los hombres, para promover la corresponsabilidad familiar.	Contenido de las comunicaciones realizadas, así como contenido, duración y modalidad de las formaciones impartidas con desglose por sexo.	Departamento Igualdad	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Fomentar el uso de las nuevas tecnologías de la información para tener reuniones o llamadas, para evitar desplazamientos que no sean estrictamente necesarios.	Comunicaciones realizadas para fomentar su uso, con el contenido de las mismas y destinatarios. Contenidos, duración, modalidad de las formaciones realizadas, con desglose por sexo.	Toda la plantilla	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Sensibilizar a mandos intermedios sobre el uso responsable de los medios electrónicos y dispositivos digitales y sobre el derecho a la desconexión digital, para respetar los periodos de descanso diarios, semanales, vacaciones y en los que se encuentren disfrutando permisos u otros derechos de conciliación.	Comunicaciones realizadas en esta materia, con el contenido de las mismas y destinatarios. Contenidos, duración, modalidad de las formaciones realizadas, con desglose por sexo.	Departamento Formación Departamento IT	Febrero 2027
Flexibilizar la jornada laboral en los centros de trabajo, siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, con el fin de favorecer la conciliación de la vida personal y profesional	Número de personas que solicitan medidas de flexibilización, indicando los motivos de denegación, en su caso.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Hacer un seguimiento de que el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación ni del resto de condiciones laborales y económicas.	Datos cruzados de conciliación y promoción	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
En caso de solicitar el permiso por lactancia en su forma acumulada, el mismo tendrá una duración de 16 días laborales, sin perjuicio de las posibles mejoras que se puedan establecer por la negociación colectiva.	Permisos solicitados por estas causas, con desglose por sexo.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Permiso retribuido para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, así como las gestiones previas a las adopciones y acogimiento, preavisándolo con al menos 72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de 16 horas anuales.	Permisos solicitados por estas causas, con desglose por sexo.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
En caso de solicitud de reducciones de jornada, se informará a las personas trabajadoras sobre la posibilidad de adaptar la jornada, a fin de que no se produzca una reducción del salario, y siempre y cuando ello sea posible en función de las necesidades organizativas, debiendo acreditar documentalmente la existencia de menores de 12 años a cargo o personas dependientes.	Comunicaciones realizadas sobre el derecho a reducción de jornada, indicando el contenido de las mismas. En caso de denegación, indicar causa o medidas alternativas propuestas por la Empresa.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
En el caso de solicitar una excedencia por cuidados de menor de 14 años a cargo, se aumentará el periodo máximo de la excedencia a 4 años, teniendo derecho a reserva de puesto durante los primeros 18 meses, momento a partir del cual únicamente tendrán derecho a ingreso preferente en un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	Excedencias solicitadas por estas causas, con desglose por sexo.	Departamento Igualdad	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
En el caso de solicitar una excedencia por cuidado de persona dependiente, de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, se incrementará el periodo máximo hasta los 3 años, teniendo derecho a reserva de puesto durante los primeros 12 meses, momento a partir del cual únicamente tendrán derecho a ingreso preferente en un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	Excedencias solicitadas por estas causas, con desglose por sexo.	Departamento Recursos Humanos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Permiso retribuido de cinco días, para las gestiones que sean necesarias en procesos de adopción internacional.	Permisos solicitados por estas causas, con desglose por sexo.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Extender el disfrute de todos los permisos incluidos en el presente Plan de Igualdad a las parejas de hecho que se encuentren legalmente constituidas, debiendo acreditarse documentalmente mediante certificado emitido por el organismo correspondiente, no pudiendo solicitar dichos permisos por el mero hecho de cambiar de pareja, salvo que hayan transcurrido un periodo de 24 meses desde la última inscripción en el registro civil.	Permisos solicitados por estas causas, con desglose por sexo.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
El permiso por matrimonio o constitución de pareja de hecho podrá disfrutarse dentro de los seis meses siguiente al hecho causante, debiendo acordar la fecha efectiva de su disfrute entre persona trabajadora y Empresa, no pudiendo solicitarse el permiso por matrimonio en aquellos casos en que ya se haya disfrutado por constitución de pareja de hecho y se trate de las mismas personas.	Número de permisos de matrimonio o constitución legal de pareja de hecho solicitados, con desglose por sexo y empresa.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
En los supuestos de hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (o el permiso mejorado contemplado el convenio que resulte de aplicación) la persona trabajadora podrá solicitar dicho permiso desde el hecho causante y dentro de los 20 días siguientes, mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario, contabilizándolo en todo caso en días laborales.	Número de permisos por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que requieran de reposo domiciliario solicitados, con desglose por sexo y empresa.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso de 10 horas anuales retribuidas, salvo mejoras establecidas en el convenio colectivo de aplicación, para acompañar a familiares de hasta segundo grado u otras personas convivientes a consultas médicas de especialistas, tratamientos o pruebas diagnósticas, que requieran acompañamiento, que deberá ser preaviso con una antelación mínima de 48 horas a la fecha de disfrute pretendida, salvo imposibilidad de cumplir con dicho preaviso.	Número de permisos solicitados por estas causas, con desglose por sexo y empresa.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a tutorías de centros de estudios, respecto a menores a cargo de hasta 16 años, preavisando a la Empresa con 48 horas salvo imposibilidad de cumplir con dicho periodo y, en todo caso, garantizando las necesidades del centro de trabajo. Podrán solicitarse dos permisos por año, debiendo en todo caso aportar justificante del motivo de la ausencia.	Número de permisos solicitados por estas causas, con desglose por sexo y empresa.	Departamento Relaciones Laborales	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

6.12. Comunicación y sensibilización

Se incluyen en este apartado todas las medidas e iniciativas relacionadas con la difusión, información y sensibilización de la plantilla sobre todas las medidas relacionadas con la igualdad y la no discriminación, incluyendo las comunicaciones tanto internas como externas de las mismas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar una cultura empresarial que visibilice un compromiso con la igualdad de género, tanto a nivel interno como externo.
- Utilizar imágenes, videos, iconografías o cualquier otro tipo de contenido que no contenga sesgos, elementos discriminatorios o que puedan ayudar a perpetuar estereotipos de género.
- Informar y sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia del respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en materias como el acoso, el lenguaje no sexista, medidas de conciliación y corresponsabilidad familiar.
- Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad.
- Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla, tanto a través de la intranet como de la página web, de manera que sea accesible a todas las personas en cualquier momento.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Revisión de la Guía de Comunicación para establecer pautas adecuadas para una comunicación no sexista, que será difundida a toda la plantilla	Guía de Comunicación	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Enero 2027
Revisar todas las comunicaciones realizadas por la Empresa, tanto a nivel interno como externo, para asegurar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, y de imágenes o cualquier otro elemento gráfico que no contengan estereotipos, sesgos o estereotipos de género.	Acciones y campañas de comunicación realizadas en materia de igualdad, indicando contenidos.	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Difusión del Plan de Igualdad a través de los medios de comunicación internos y externos habituales de la Empresa, incluyendo la página web, los tabloneros de anuncios y la intranet.	Materiales utilizados en las campañas de difusión.	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Elaboración de un tríptico informativo sobre las novedades y las principales medidas contenidas en el nuevo Plan de Igualdad, que se podrá a disposición de la plantilla en todos los centros de trabajo de las Empresas que quedan integradas en el mismo.	Tríptico informativo	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación interna y externa de la Empresa en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo.	Acciones formativas impartidas en esta materia, incluyendo contenido, duración y forma de impartición, con desglose por sexo.	Departamento Formación	Enero 2027
Destinar espacios específicos y permanentes en los canales de comunicación de la empresa para la difusión las acciones en materia de igualdad que sean desarrolladas.	Espacios habilitados en los canales oficiales de comunicación.	Departamento Comunicación	Enero 2027
Informar a las asociaciones, organizaciones, entidades, empresas colaboradoras y proveedores, del compromiso con la igualdad de género y la no discriminación	Comunicaciones realizadas, incluyendo el contenido de las mismas.	Todos los departamentos	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Realizar campañas específicas sobre días internacionales de celebración en materia de igualdad, tales como el día internacional de la mujer, el día de eliminación de la violencia contra la mujer, el día de la igualdad salarial, entre otros.	Materiales utilizados, campañas llevadas a cabo y destinatarios.	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Días conmemorativos

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Visibilizar el papel de las mujeres en la Empresa, especialmente la de mujeres con puestos de responsabilidad o aquellas que ocupen puestos tradicionalmente masculinizados.	Comunicaciones realizadas y contenido de las mismas.	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Periódicamente, al menos de forma trimestral
Realizar campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación	Acciones y campañas de comunicación realizadas, incluyendo contenidos.	Departamento Comunicación	Periódicamente, al menos de forma anual
Eliminar cualquier publicación o documento con contenido sexista, estereotipos de género o que sean susceptibles de discriminar, de manera directa o indirecta, a uno u otro sexo de los canales oficiales de la Empresa.	Revisión de los canales internos, identificando las publicaciones o documentos modificados u eliminados.	Departamento Comunicación	Desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad
Difusión de los canales internos de denuncia en caso de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	Materiales utilizados en las campañas y medios de difusión utilizados.	Departamento Comunicación	Periódicamente

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	EJECUCIÓN
Difusión de la figura de la Coordinadora para la Lucha Contra la Violencia de Género, como mecanismo confidencial para denunciar posibles situaciones de mujeres que estén sufriendo violencia de género, para poder articular mecanismos de protección por parte de la Empresa.	Materiales utilizados y contenido de las campañas de comunicación y medios de difusión utilizados.	Departamento Igualdad Departamento Comunicación	Periódicamente

7. MEDIOS MATERIALES, ECONÓMICOS Y HUMANOS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 8.G) del RD 901/2020, de 13 de octubre, quedan identificados los medios siguientes, con independencia de su revisión y/o adaptación cuando sea necesario.

Los medios humanos adscritos a los diferentes departamentos de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación (Recursos Humanos, Comunicación, Prevención de Riesgos Laborales, Selección, Formación, etc...) trabajarán de manera conjunta y transversal en las diferentes áreas que engloba el plan de igualdad, cada una dentro del ámbito funcional que le corresponda.

Las empresas se comprometen a proveer de los recursos materiales y humanos necesarios para poder llevar a cabo la implantación efectiva del presente Plan de Igualdad, así como su seguimiento y evaluación.

A tal fin, la empresa pondrá a disposición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

- ❖ El uso de una sala adecuada para reunirse o en su defecto, cuando se trate de reuniones telemáticas, se compromete a convocar de forma telemática, a través de aplicaciones como “Teams”, “zoom” o similares.
- ❖ Facilitar el material preciso para el mejor desarrollo de las reuniones presenciales (papel, material de escritorio, teléfono, fotocopidora...)
- ❖ Los miembros de la parte social de la Comisión de Seguimiento, así como las personas que les asesoren y que formen parte de la plantilla de la compañía, contarán con el crédito horario necesario para realizar las funciones recogidas en el presente Plan, con independencia del que pueda tener reconocido por su condición de Representantes Legales de las Personas Trabajadoras.

Asimismo, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, la empresa facilitará los medios materiales necesarios para difundir y sensibilizar a la plantilla en todas las materias relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, en particular:

- ❖ **Igualdad:** la coordinación de todas las medidas incluidas en el plan se realizará por parte del departamento de Igualdad, quienes se encargarán de dar traslado a los departamentos implicados en su cumplimiento.
- ❖ **Formación:** la empresa facilitará todos los medios que sean necesarios para que las personas trabajadoras puedan asistir con aprovechamiento a las distintas actividades formativas a las que sean convocadas, sean estas presenciales o a distancia.

La empresa cuenta con la colaboración de personal interno, así como con profesionales externos especializados para la instrumentalización del Plan de Formación Anual, encargados de realizadas todas las actividades relacionadas con la planificación de las formaciones (disponer de formadores, contar con instalaciones apropiadas, lanzamiento de convocatorias, documentación, elaboración de diplomas y listas de asistencia, etc...).

La formación se coordina a nivel nacional desde el Departamento de Formación en los Servicios Centrales, conformado por cinco personas, si bien la planificación y ejecución se realiza en las delegaciones territoriales, contando con el apoyo de los 21 técnicos de formación. Asimismo, contamos con el asesoramiento y apoyo del proveedor de formación contratado a tal efecto.

- ❖ **Comunicación:** La empresa pondrá a disposición del cumplimiento efectivo de las medidas acordadas los medios de comunicación y los distintos soportes de los que dispone la Empresa: revista corporativa, intranet, redes sociales, medios audiovisuales, tableros de anuncios, etc...

Para la difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla, se utilizarán tanto medios materiales (cartelería, trípticos informativos, revistas, páginas web, app móvil) como medios humanos (departamento de reprografía, comunicación, agencias externas, etc...). Asimismo, cuando se requiera de la organización de eventos (tales como la celebración del Día Internacional de la Mujer o el Día Internacional contra la Violencia de Género), se contará con el apoyo de los diferentes departamentos, en función de la temática y materia.

8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del presente plan, la implementación de las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables e indicadores establecidos, acorde al cronograma fijada y con los medios requeridos.

8.1. Funciones

La Comisión de Seguimiento tendrá asignadas las siguientes funciones:

- ❖ Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- ❖ Revisión y aprobación de todos los informes de seguimiento del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por parte de la Empresa.

- ❖ Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario, cuando concurren las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación.
- ❖ Modificación y adaptación de las medidas del plan para conseguir los objetivos del mismo.
- ❖ Adaptación del cronograma, en caso de ser necesario.

8.2. Reuniones

La Comisión de Seguimiento se reunirá con una periodicidad semestral con carácter ordinario, salvo que se solicite de manera extraordinaria y mediante petición razonada de cualquiera de las dos representaciones realizar reuniones adicionales en el transcurso del desarrollo del plan.

Las reuniones se realizarán preferentemente por medios telemáticos, salvo en aquellas ocasiones en las que se entienda oportuno la reunión de manera presencial en aquellos casos en que sea necesario, y así acuerden ambas partes.

La empresa remitirá los informes de seguimiento, con todos los indicadores, a la Comisión de Seguimiento con al menos 15 días de antelación a las reuniones.

Se realizará un único documento de informe de seguimiento para cada reunión, que incluirá la información de los indicadores, evidencias e impacto medida por medida, con el desglose de los datos de cada una de las empresas por cada medida. En dichos informes se acumulará la información de los diferentes años para poder realizar un análisis de la evolución.

Para la primera reunión de la Comisión de Seguimiento, la empresa dará traslado de las evidencias de difusión del texto del presente Plan de Igualdad a la plantilla de todas las Empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

8.3. Composición

La Comisión de Seguimiento quedará constituida en el momento de firma del presente plan, y estará formada por las siguientes personas:

- Parte empresarial:
 - Raquel Losada Roses
 - Christian Diéguez Fajardo

- Parte social:

- Natalia Galán Armero – CCOO del Hábitat
- Rosa Hurtado Balcazar – CCOO del Hábitat
- Carlos Pedro Badía Benito – CCOO del Hábitat
- Esther Pérez Sixto – CCOO del Hábitat
- Rosario García Ramos – UGT SP
- Francisco Ramón Gil – UGT SP
- M^a del Mar Blázquez Perales – UGT SMC
- Iris Dorado – UGT SMC

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

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

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.
- Que se identifiquen nuevas áreas de actuación no incluidas en el texto de Plan, fruto del desarrollo de las restantes medidas, y las mismas se quieran incluir previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento.

Para dichos cambios, se convocará una reunión extraordinaria en el que se procederá a la exposición y posterior debate de los cambios a realizar, debiendo contar con la aprobación de la mayoría simple de ambas representaciones para su autorización.

En caso de discrepancia por falta de acuerdo, las partes se comprometen a acudir al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, o la disposición que la sustituya vigente en cada momento, sometiéndose ambas partes a los órganos de mediación y, en su caso,

arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

10. DISPOSICIÓN FINAL

El texto contenido en este documento sustituye total e íntegramente el texto del I Plan de Igualdad de Grupo FCC Medio Ambiente, rigiéndose en adelante dicha materia por lo aquí dispuesto, mientras el mismo continúe vigente.

ANEXO I - CRONOGRAMA

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026				2027				2028				2029			
		1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.
1.- SELECCIÓN Y CONTRATACION																	
Introducir en la política de selección de la Empresa los principios del Plan de Igualdad, a través de pautas para no incurrir en sesgos de género, así como las medidas de acción positiva.	Selección					X											
Publicación de las ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista e inclusivo, utilizando términos neutros o haciendo referencia a ambos sexos de manera indistinta, evitando la utilización de imágenes o diseños que puedan contener estereotipos de género	Selección					X				X				X			
En las ofertas de empleo para puestos masculinizados, se introducirán mensajes que inviten de manera directa a las mujeres a presentar su candidatura, relacionándolo con el compromiso de la empresa con la igualdad.	Selección					X				X				X			
Las ofertas de empleo que sean publicadas por la empresa tendrán carácter público y estarán disponible para que todas las personas trabajadoras puedan acceder a ellas en igualdad de condiciones en los canales oficiales de la Empresa	Selección					X				X				X			
Incluir mensajes en las ofertas de empleo que reflejen el compromiso de la Empresa con la igualdad entre mujeres y hombres.	Selección					X				X				X			
Revisar que las convocatorias de selección y los requisitos para el ingreso no contengan elementos de discriminación directa o indirecta que puedan limitar o condicionar el ingreso de mujeres.	Selección					X				X				X			
Realizar las entrevistas de selección atendiendo exclusivamente a cuestiones curriculares, omitiendo preguntas relativas a circunstancias personales o familiares que no sean relevantes para el desarrollo del puesto.	Selección					X				X				X			
Priorizar la selección e incorporación de mujeres en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, siempre y cuando cumplan con los requisitos fijados para la cobertura de la vacante.	Selección y mandos Intermedios					X				X				X			
Introducir pruebas de selección basadas en elementos objetivos al proceso de selección, para reducir la subjetividad de la decisión de contratación.	Selección					X				X				X			
Cuando se externalicen los procesos de selección, se dará a conocer la política de igualdad y el plan de igualdad a la empresa proveedora de personal para que aplique los mismos principios	Selección					X				X				X			
Establecer colaboraciones con asociaciones, fundaciones o cualquier otro tipo de entidades, con el fin de favorecer la incorporación de mujeres a puestos masculinizados.	RRHH					X				X				X			
Incluir nuevas fuentes de reclutamiento, especialmente en el ámbito local de zonas en las que la presencia femenina sea notablemente reducida o especializadas en perfiles en donde existe una especial infrarrepresentación femenina.	RRHH					X				X				X			
Llevar a cabo acuerdos con autoescuelas para facilitar descuentos para la obtención de los permisos de conducir tipo B, C, CAP o C+CAP a las mujeres que quieran acceder a puestos de Conductor/a, y generar una bolsa de candidatas entre mujeres que obtengan dicho carnet para poder acceder a dichos puestos.	Selección									X				X			
Llevar un registro anual del número de incorporaciones diferenciando nuevas contrataciones y subrogaciones	RRHH					X				X				X			

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026				2027				2028				2029			
		1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.
2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.																	
Revisar, con perspectiva de género, la descripción de puestos de trabajo y las funciones asignadas a cada uno de ellos, para garantizar que se realiza en términos neutros, con lenguaje inclusivo y no sexista, y que no incluyen ningún elemento de discriminación directa o indirecta.	RRHH/Organización					X				X				X			
Facilitar a la Comisión de Seguimiento el listado de puestos de trabajo por Empresa, con la definición de funciones a realizar, indicando el nivel IPE asociado a cada puesto.	RRHH/Organización					X				X				X			
Mantener actualizado el sistema de valoración de puestos de trabajo conforme a criterios objetivos únicamente ligado a los requerimientos del puesto, tomando como referencia los factores y subfactores establecidos por dicho sistema, realizando una equivalencia con los factores fijados por la herramienta del Instituto de las Mujeres	RRHH/Organización					X				X				X			
Revisar que todas las personas trabajadoras que realicen las mismas funciones y con el mismo nivel de responsabilidad se encuadran en el mismo nivel funcional, con independencia de su sexo y hacer correcciones en función de las necesidades detectadas	RRHH/Organización					X				X				X			
Revisar los requisitos formativos y de experiencia de los puestos de trabajo, a fin de verificar si son realmente necesarios o si pueden suponer una barrera para la promoción y/o los procesos de selección de uno u otro sexo.	RRHH/Organización					X				X				X			
Analizar los sistemas de clasificación profesional existentes en los convenios colectivos de aplicación, comprobando que se realicen en términos neutros, y que no incluyen elementos que pudieran resultar discriminatorios, directa o indirectamente.	Relaciones Laborales					X				X				X			

ACCIONES PLANIFICADAS		RESPONSABLE		2026				2027				2028				2029			
		1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.		
3.- FORMACIÓN																			
Impartir formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres a las personas asignadas a la función de Recursos Humanos para asegurar que la perspectiva de género se incluye en todos los procesos de gestión de personas: selección, contratación, promoción, retribución, etc...	Formación					X				X				X					
Impartir formación a las personas trabajadoras que tengan personal a cargo en materia de igualdad entre hombres y mujeres, gestión de equipos, comunicación eficaz, gestión de conflictos y cualesquiera otras temáticas que asegure entorno de trabajo libres de discriminación, equitativos y en el que se garantice la igualdad de trato.	Formación									X				X					
Realizar una formación sobre igualdad entre mujeres y hombres, enfocada a la sensibilización, para toda la plantilla, a lo largo de la vigencia del plan de igualdad.	Formación e Igualdad					X				X				X					
Asegurar, en la medida de lo posible, que la formación se realiza dentro del horario de trabajo, salvo que deba hacer fuera del mismo por circunstancias excepcionales y justificadas	Formación					X				X				X					
Desarrollo de acciones formativas específicas para incrementar la presencia de mujeres en posiciones en las que se encuentran infrarrepresentadas.	Formación					X				X				X					
Desarrollo de programas dirigidos a mujeres para la obtención de los permisos de conducir tipo C, CAP o C+CAP, para favorecer su acceso a puestos de Conductor/a.	Formación					X				X				X					
Informar a las personas que solicitan o que se encuentren ejerciendo sus derechos de conciliación, de las formaciones que se vayan a realizar cuando las mismas sean adecuadas para el desempeño de sus funciones tras su reincorporación o bien para su desarrollo o promoción profesional	Formación					X				X				X					
Incrementar el número de mujeres que participan en las diferentes acciones formativas, especialmente en aquellas relacionadas con disciplinas técnicas o ligadas con posiciones tradicionalmente ocupadas por hombres, a fin de facilitar y animar a las mujeres a acceder a esos puestos.	Formación					X				X				X					
Planificar y ejecutar programas específicos destinados a mujeres para el desarrollo de habilidades directivas y de gestión, que permitan a éstas promocionar a puestos de responsabilidad.	Formación e Igualdad					X				X				X					
Todas las personas que se incorporen a las Empresas incluidas en el Plan recibirán formación específica en igualdad, prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo, así como información sobre las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad.	Formación					X				X				X					
Revisar que las acciones formativas no incluyen contenidos estereotipados o sesgados, que utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista, y que las imágenes, videos o cualesquiera otros elementos gráficos no contienen contenido que pueda ser discriminatorio, directa o indirectamente.	Formación					X				X				X					
Revisar los criterios de acceso a la formación y la difusión de convocatorias de la misma para fomentar un mayor acceso a la formación a personal operativo.	Formación									X				X					

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026				2027				2028				2029			
		1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.
4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL																	
Las vacantes que se generen serán cubiertas preferentemente por personas trabajadoras que ya formen parte de alguna de las Empresas del área de negocio, y ante igualdad de perfiles, se priorizarán las candidaturas femeninas.	RRHH					X				X				X			
Introducir en la política de promoción de la Empresa los principios del plan de igualdad, a través de pautas para no incurrir en sesgos de género, y las medidas de acción positiva.	RRHH													X			
Implementar un sistema de difusión de las vacantes de promoción que asegure que éstas llegan a toda la plantilla.	RRHH					X				X				X			
Desarrollo de programas dirigidos a mujeres para la obtención de los permisos de conducir tipo C, CAP o C+CAP financiados por la Empresa, para favorecer su promoción a puestos de Conductor/a	Formación					X				X				X			
Implementación de programas específicos de identificación de talento femenino interno, para disponer de una base de datos de mujeres con alto potencial para su promoción profesional que permita determinar sus necesidades formativas para su desarrollo profesional.	RRHH									X				X			
En el caso de posiciones de mando, en la medida de lo posible, se incluirá al menos una mujer entre las/os potenciales ocupantes, garantizando en todo caso que se cumplen con todos los requerimientos exigidos para el puesto.	Selección					X				X				X			
Reservar el 5% del total del crédito formativo anual para la realización de programas de desarrollo profesional de mujeres que favorezca su promoción y acceso a puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas, pudiendo ser utilizado para otras acciones formativas en caso de que no se cubra dicho cupo.	Formación e Igualdad									X				X			
Dar visibilidad y publicitar, a través de los medios de que disponga cada Empresa, de las promociones realizadas a mujeres, a fin de que sirvan como un referente para otras mujeres de la compañía.	Comunicación e igualdad					X				X				X			
Los requisitos para acceder a la vacante de nivel superior deberán ceñirse única y exclusivamente a los requisitos del puesto, debiendo revisar que no se exige una sobre cualificación o unas competencias que puedan discriminar a las mujeres de forma directa o indirecta.	Selección					X				X				X			
Hacer un seguimiento de que el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida profesional, personal y familiar no resulta un impedimento para la promoción profesional.	Formación					X				X				X			
Cualquier persona trabajadora podrá informar a la Empresa de su nivel de estudios y podrá dar traslado de la documentación acreditativa de su nivel de formación, a fin de que pueda ser tenida en cuenta por la Empresa para los procesos de promoción.	Administración de Personal					X				X				X			
Seguimiento anual de las promociones realizadas.	RRHH					X				X				X			
Revisar los sistemas de promoción profesional, a fin de garantizar que se basa en criterios objetivos y que no incluyen elementos que puedan ser discriminatorios, directa o indirectamente.	RRLL					X				X				X			
En los procesos de promoción de puestos operativos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura	RRHH					X				X				X			
Desarrollar o aplicar herramientas basadas en elementos objetivos que permitan valorar la idoneidad de una persona trabajadora para ocupar los niveles funcionales con mayor responsabilidad.	RRHH													X			

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026				2027				2028				2029			
		1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.
5.- CONDICIONES DE TRABAJO.																	
Dar preferencia a la conversión de los contratos temporales a indefinido en aquellas empresas y/o sectores en los que la temporalidad de las mujeres sea superior al de los hombres.	RRHH					X				X				X			
Dar preferencia a las mujeres en la conversión de los contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo o aumento de jornada	RRHH					X				X				X			
Seguimiento de las altas y bajas definitivas producidas en las Empresas, con el desglose por el motivo, sexo, tipo de relación laboral y tipo de jornada, especialmente en aquellos puestos y/o sectores con una menor presencia femenina.	RRHH					X				X				X			
Realizar ampliaciones de jornada en aquellos casos en los que se deba realizar una jornada superior a la contratada por necesidades del servicio por un periodo superior a un mes, sustituyéndola por la realización de horas extraordinarias y/o complementarias.	Formación e Igualdad					X				X				X			
Disminuir el porcentaje actual de parcialidad en un 5% en el caso de las mujeres durante toda la vigencia del plan, computándose para ello los datos de todas las empresas integrantes del mismo.	Comunicación e igualdad					X				X				X			
Con carácter anual, se lanzarán encuestas de satisfacción de las personas trabajadoras en las que, entre otras, se preguntará sobre conciliación, reconocimiento, liderazgo, formación y desarrollo.	RRHH					X				X				X			
Realización de cuestionarios de salida para las personas que causan baja voluntaria, con el fin de conocer los motivos de dichas bajas.	Administración de Personal					X				X				X			
Comparativa anual de las condiciones contractuales y de jornada de la plantilla por sexo	RRHH					X				X				X			
Revisar que en todos los centros de trabajo se cuente con vestuario y taquillas suficientes por sexo con la finalidad de no suponga un freno a la incorporación de mujeres en puestos masculinizados	Prevención					X				X				X			
La ropa de trabajo y los equipos de protección individual se adecuarán para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona	Prevención					X				X				X			
Informar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales y a tiempo parcial en indefinidos y tiempo completo, respectivamente, así como de las ampliaciones de jornada, con desglose por sexo	Administración de Personal					X				X				X			

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026				2027				2028				2029			
		1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.
6.- RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL																	
Realizar un análisis de los datos y diferencias retributivas, según el sistema de clasificación establecido por la empresa a tal efecto, indicando si las mismas son objetivamente justificables o no, con el fin de facilitar un control antidiscriminatorio y garantizar que el establecimiento de la retribución es acorde con la responsabilidad del puesto y obedece a criterios objetivos e independientes del sexo. En el caso de que las causas o razones de dichas diferencias no deriven de criterios de adecuación, totalidad y objetividad, en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, la empresa se compromete a activar medidas correctoras. Una vez que se produzca la entrada en vigor de la Directiva Europea 2023/970, resultando esta de obligado cumplimiento, se informará de las diferencias superiores al 5%	RRHH/Compensación					X				X				X			
La empresa realizará una auditoria retributiva a los dos años de vigencia del plan de igualdad atendiendo a las agrupaciones de puestos de trabajo y en cumplimiento del Real Decreto 902/2020.	RRHH/Compensación										X				X		
La empresa entregará, en el primer semestre de cada año, el registro retributivo agrupando la información por IPE y niveles funcionales atendiendo a las agrupaciones de puestos de trabajo existentes en la empresa y en cumplimiento del Real Decreto 902/2020.	RRHH/Compensación						X				X				X		
En aquellos casos en que se identifiquen diferencias retributivas que puedan ser debidas a la aplicación de convenios colectivos diferentes, se incluirá en dicha auditoría un análisis de las diferencias teniendo en consideración el convenio colectivo sectorial de aplicación.	RRHH/Compensación									X				X			
Para la realización de la auditoría retributiva intermedia, la Empresa procederá a revisar los sistemas de información a fin de realizarla con un mayor desglose de las agrupaciones de conceptos retributivos	RRHH/Compensación										X						

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026				2027				2028				2029			
		1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.
7.- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO																	
Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales, con especial mención a los riesgos psicosociales o a aquellos que tengan especial incidencia en las mujeres.	Prevención					X				X				X			
Aplicar protocolos médicos que aseguren que la vigilancia de la salud tiene en cuenta la perspectiva de género, siempre y cuando existan condicionantes que puedan ser un riesgo potencial en el puesto de trabajo.	Servicios Médicos/Mutuas									X				X			
Cuando sea posible por las características de las instalaciones, se dará prioridad a las mujeres en situación de embarazo para la utilización y/o asignación temporal de plazas de aparcamiento, priorizando aquellas que se encuentren más próximas a los accesos de estas para reducir sus desplazamientos.	Servicios Generales					X				X				X			
Cuando sea posible por las características de las instalaciones, se habilitarán espacios con mobiliario adecuado para el disfrute del periodo de descanso de la plantilla, especialmente de las mujeres embarazadas.	Servicios Generales									X				X			
Incluir en la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales información sobre los posibles riesgos asociados a los periodos de gestación y/o lactancia de las mujeres.	Prevención					X				X				X			
En aquellos casos de que una mujer trabajadora informe a la Empresa sobre su estado de embarazo o situación de lactancia natural, se le facilitará expresamente una descripción de los posibles riesgos para su estado de gestación.	Prevención									X				X			
Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Servicios Médicos					X				X				X			

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026				2027				2028				2029			
		1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.
8.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.																	
Fomentar el acceso en el proceso de selección de las ofertas publicadas de, al menos, una mujer en todas las posiciones que sean publicadas a través de las herramientas de selección utilizadas por la Empresa.	Selección					X				X				X			
Utilizar criterios objetivos en los procesos de promoción profesional, con el fin de incrementar en un 5% el número de promociones realizadas a mujeres.	RRHH					X				X				X			
Programar acciones formativas específicas para mujeres, especialmente de desarrollo de habilidades directivas o que permitan el acceso a puestos de mayor responsabilidad.	Formacion					X				X				X			
Analizar las posibles barreras, obstáculos o impedimentos de las mujeres en aquellos supuestos en que las mujeres no alcancen el 10% del total de las candidaturas recibidas para un puesto.	RRHH									X				X			
Establecer alianzas con asociaciones, entidades u organizaciones especializadas en la formación de aquellos perfiles en los que exista infrarrepresentación femenina, especialmente en las posiciones relacionadas con profesiones STEAM.	Formación					X				X				X			
Compromiso de incremento de un 15% del número de mujeres que realizan funciones de baldeo y servicio dual.	Organización													X			
Comparativa anual de la distribución de la plantilla por puesto	RRHH					X				X				X			

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026				2027				2028				2029			
		1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.
9.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.																	
Planificar y ejecutar acciones formativas sobre el acoso sexual y por razón de sexo destinadas a todos los niveles de la plantilla.	Formación					X				X				X			
Formar e informar a las nuevas incorporaciones sobre los canales de denuncia existentes y sobre la existencia del Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso.	Igualdad/Comunicación					X				X				X			
Formación a las personas que intervengan directamente en la instrucción de expedientes de acoso sobre acoso sexual y por razón de sexo.	Formación								X								X
Informar a la Comisión de Seguimiento de los expedientes de investigación iniciados tras denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, tanto al inicio como al final del mismo, informando así mismo de las medidas cautelares que se adopten en su caso.	Igualdad					X				X				X			
Incluir preguntas específicas sobre acoso sexual y por razón de sexo en las encuestas de satisfacción, o lanzar encuestas específicas sobre esta materia.	Selección/Mandos Intermedios					X				X				X			

ACCIONES PLANIFICADAS					RESPONSABLE	2026				2027				2028				2029				
						1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	
10.- VIOLENCIA DE GÉNERO (I)																						
Formar a la plantilla, especialmente a los mandos intermedios y personas con equipos a cargo, sobre cómo actuar en casos de violencia de género.					Formación									X				X				
Incluir en todas las formaciones de igualdad, un apartado específico en materia de violencia de género.					Formación									X				X				
Dar publicidad a la figura de Coordinadora contra la Violencia de Género y al buzón ATuladoFCCMA@fcc.es, como mecanismo confidencial para comunicar al Empresa las situaciones de mujeres que puedan ser víctimas de violencia de género y activar los procedimientos de protección de las mujeres que la sufren.					Igualdad/Comunicación					X				X				X				
Informar y asesorar a las personas trabajadoras sobre las vías existentes para poder acreditar la condición de víctimas de violencia de género, así como los derechos que tienen reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 1/2004 y por el presente Plan de Igualdad.					Igualdad					X				X				X				
Establecer un permiso retribuido de 3 días para las trabajadoras víctimas de violencia de género que sean trasladadas de centro de trabajo que implique cambio de residencia, o bien cuando dicho traslado obedezca a petición expresa de la trabajadora.					RRHH					X				X				X				
Cuando víctima y agresor coincidan en el mismo centro de trabajo, la Empresa dará preferencia a la mujer víctima de violencia de género en la solicitud de traslado, con independencia de las medidas cautelares que se puedan establecer para separar víctima de agresor.					RRHH					X				X				X				
En los casos de movilidad geográfica que impliquen cambio de localidad de la trabajadora víctima de violencia de género, y siempre que mantenga su relación laboral con la empresa, se procederá al abono de una ayuda directa de hasta un máximo de 1.500€ para cubrir los gastos de desplazamiento y mudanza del primer mes, que se abonará contra factura y en un único pago					RRHH					X				X				X				
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, cuando sea necesario para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de categoría equivalente en cualquier otro centro de trabajo, teniendo derecho a la reserva del puesto de origen durante un periodo de 12 meses.					RRHH					X				X				X				
Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán preferencia para la conversión de un contrato temporal o a tiempo parcial en contratos indefinidos o a tiempo completo, según el caso, cuando existan vacantes en el mismo centro de trabajo o localidad.					RRLL					X				X				X				

ACCIONES PLANIFICADAS					RESPONSABLE	2026				2027				2028				2029				
						1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	
10.- VIOLENCIA DE GÉNERO (II)																						
En aquellos casos en que se trate de trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan estado previamente en la Empresa con contratos de carácter temporal, tendrán preferencia en los procesos de selección para la cobertura de cualquiera de las vacantes existentes.						RRLL					X				X				X			
La Empresa facilitará a las mujeres víctimas de violencia de género la búsqueda de empleo u oportunidades de inserción laboral, cuando se vea obligada a extinguir su relación laboral por imposibilidad de recolocación dentro de la compañía en otros centros de trabajo.						RRLL					X				X				X			
Cuando se lleven a cabo cualesquiera de las medidas anteriores, la Empresa garantizará en todo momento la confidencialidad y anonimidad de la mujer víctima de violencia de género, y, en la medida de lo posible, su situación.						Igualdad					X				X				X			
Continuar con la colaboración con entidades especializadas para la inserción laboral de mujeres, así como para la realización de compañías de información y formación.						RRHH					X				X				X			
Ampliación del periodo de 2 a 3 años de excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad para mujeres víctimas de violencia de género.						RRHH					X				X				X			
Ampliación del periodo de 3 a 4 años la excedencia por cuidado de menores, para mujeres víctimas de violencia de género.						RRHH					X				X				X			
La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 18 meses con reserva del puesto de trabajo.						RRHH					X				X				X			
La Empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga, dentro de la jornada laboral de su puesto y centro de trabajo, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo en igualdad de jornada y turno.						RRLL					X				X				X			
Las ausencias o faltas de puntualidad, así como las salidas durante la jornada a juzgados, comisarias o servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, siempre que se justifiquen debidamente y durante el tiempo imprescindible, durante dos años desde que se acredite su condición de víctima de violencia de género. Tendrán el mismo derecho los ascendientes o descendientes de primer grado de la mujer víctima de violencia de género, para poder realizar un acompañamiento en estas circunstancias, con un límite de 40 horas anuales.						RRLL					X				X				X			
La trabajadora víctima de violencia de género, cada vez que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará la prestación hasta el 100% de su salario mensual, durante un máximo de seis meses, mientras se mantenga el proceso de IT y permanezca en la empresa, debiendo ser comunicado y acreditado.						RRLL					X				X				X			
Allí donde existan servicios médicos de la empresa, se facilitará una asistencia sanitaria inicial a personas trabajadoras que hayan sufrido violencia de género, con independencia de que hayan presentado o no denuncia.						Servicios médicos					X				X				X			
Realizar una guía sobre identificación y atención de los casos de violencia de género, que se distribuirá en todos los centros de trabajo durante la vigencia del Plan de Igualdad.						Igualdad									X				X			

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026				2027				2028				2029			
		1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.
11.-CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (I)																	
Dar publicidad a las medidas en materia de conciliación establecida en el presente Plan de Igualdad.	Igualdad					X				X				X			
Informar a la plantilla sobre el procedimiento de solicitud y aprobación de los permisos y otros derechos reconocidos por la legislación vigente y por el presente Plan de Igualdad.	RRLL									X				X			
Informar al personal de nuevo ingreso sobre las medidas de conciliación recogida en el presente plan de igualdad.	Selección/ Mandos intermedios					X				X				X			
Realizar acciones de formación y sensibilización especialmente dirigidas a los hombres, para promover la corresponsabilidad familiar.	Formación/Igualdad					X				X				X			
Fomentar el uso de las nuevas tecnologías de la información para tener reuniones o llamadas, para evitar desplazamientos que no sean estrictamente necesarios.	Toda la plantilla					X				X				X			
Sensibilizar a mandos intermedios sobre el uso responsable de los medios electrónicos y dispositivos digitales y sobre el derecho a la desconexión digital, para respetar los periodos de descanso diarios, semanales, vacaciones y en los que se encuentren disfrutando permisos u otros derechos de conciliación.	Formación/TI									X				X			
Flexibilizar la jornada laboral en los centros de trabajo, siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, con el fin de favorecer la conciliación de la vida personal y profesional	RRLL					X				X				X			
Hacer un seguimiento de que el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación ni del resto de condiciones laborales y económicas.	RRHH					X				X				X			
En caso de solicitar el permiso por lactancia en su forma acumulada, el mismo tendrá una duración de 16 días laborales, sin perjuicio de las posibles mejoras que se puedan establecer por la negociación colectiva.	RRLL					X				X				X			
Permiso retribuido para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, así como las gestiones previas a las adopciones y acogimiento, preavisándolo con al menos 72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de 16 horas anuales.	RRLL					X				X				X			
En caso de solicitud de reducciones de jornada, se informará a las personas trabajadoras sobre la posibilidad de adaptar la jornada, a fin de que no se produzca una reducción del salario, y siempre y cuando ello sea posible en función de las necesidades organizativas, debiendo acreditar documentalmente la existencia de menores de 12 años a cargo o personas dependientes.	RRLL					X				X				X			

ACCIONES PLANIFICADAS					RESPONSABLE	2026				2027				2028				2029				
						1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	
11.-CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (II)																						
En el caso de solicitar una excedencia por cuidados de menor de 14 años a cargo, se aumentará el periodo máximo de la excedencia a 4 años, teniendo derecho a reserva de puesto durante los primeros 18 meses, momento a partir del cual únicamente tendrán derecho a ingreso preferente en un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.						Igualdad					X				X				X			
En el caso de solicitar una excedencia por cuidado de persona dependiente, de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, se incrementará el periodo máximo hasta los 3 años, teniendo derecho a reserva de puesto durante los primeros 12 meses, momento a partir del cual únicamente tendrán derecho a ingreso preferente en un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.						RRHH					X				X				X			
Permiso retribuido de cinco días, para las gestiones que sean necesarias en procesos de adopción internacional.						RRLL					X				X				X			
Extender el disfrute de todos los permisos incluidos en el presente Plan de Igualdad a las parejas de hecho que se encuentren legalmente constituidas, debiendo acreditarse documentalmente mediante certificado emitido por el organismo correspondiente, no pudiendo solicitar dichos permisos por el mero hecho de cambiar de pareja, salvo que hayan transcurrido un periodo de 24 meses desde la última inscripción en el registro civil.						RRLL					X				X				X			
El permiso por matrimonio o constitución de pareja de hecho podrá disfrutarse dentro de los seis meses siguiente al hecho causante, debiendo acordar la fecha efectiva de su disfrute entre persona trabajadora y Empresa, no pudiendo solicitarse el permiso por matrimonio en aquellos casos en que ya se haya disfrutado por constitución de pareja de hecho y se trate de las mismas personas.						RRLL					X				X				X			
En los supuestos de hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (o el permiso mejorado contemplado el convenio que resulte de aplicación) la persona trabajadora podrá solicitar dicho permiso desde el hecho causante y dentro de los 20 días siguientes, mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario, contabilizándolo en todo caso en días laborales.						RRLL					X				X				X			
Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso de 10 horas anuales retribuidas, salvo mejoras establecidas en el convenio colectivo de aplicación, para acompañar a familiares de hasta segundo grado u otras personas convivientes a consultas médicas de especialistas, tratamientos o pruebas diagnósticas, que requieran acompañamiento, que deberá ser preaviso con una antelación mínima de 48 horas a la fecha de disfrute pretendida, salvo imposibilidad de cumplir con dicho preaviso.						RRLL					X				X				X			
Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a tutorías de centros de estudios, respecto a menores a cargo de hasta 16 años, preavisando a la Empresa con 48 horas salvo imposibilidad de cumplir con dicho periodo y, en todo caso, garantizando las necesidades del centro de trabajo. Podrán solicitarse dos permisos por año, debiendo en todo caso aportar justificante del motivo de la ausencia.						RRLL					X				X				X			

ACCIONES PLANIFICADAS	RESPONSABLE	2026				2027				2028				2029			
		1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.	1º T.	2º T.	3º T.	4º T.
12.- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.																	
Revisión de la Guía de Comunicación para establecer pautas adecuadas para una comunicación no sexista, que será difundida a toda la plantilla	Igualdad/Comunicación									X				X			
Revisar todas las comunicaciones realizadas por la Empresa, tanto a nivel interno como externo, para asegurar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, y de imágenes o cualquier otro elemento gráfico que no contengan estereotipos, sesgos o estereotipos de género.	Igualdad/Comunicación					X				X				X			
Difusión del Plan de Igualdad a través de los medios de comunicación internos y externos habituales de la Empresa, incluyendo la página web, los tabloneros de anuncios y la intranet.	Igualdad/Comunicación					X				X				X			
Elaboración de un tríptico informativo sobre las novedades y las principales medidas contenidas en el nuevo Plan de Igualdad, que se podrá a disposición de la plantilla en todos los centros de trabajo de las Empresas que quedan integradas en el mismo.	Igualdad/Comunicación					X				X				X			
Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación interna y externa de la Empresa en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo.	Formación									X				X			
Destinar espacios específicos y permanentes en los canales de comunicación de la empresa para la difusión las acciones en materia de igualdad que sean desarrolladas.	Comunicación									X				X			
Informar a las asociaciones, organizaciones, entidades, empresas colaboradoras y proveedores, del compromiso con la igualdad de género y la no discriminación	Todos los Departamentos					X				X				X			
Realizar campañas específicas sobre días internacionales de celebración en materia de igualdad, tales como el día internacional de la mujer, el día de eliminación de la violencia contra la mujer, el día de la igualdad salarial, entre otros.	Igualdad/Comunicación					X				X				X			
Visibilizar el papel de las mujeres en la Empresa, especialmente la de mujeres con puestos de responsabilidad o aquellas que ocupen puestos tradicionalmente masculinizados.	Igualdad/Comunicación					X				X				X			
Realizar campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación	Comunicación					X				X				X			
Eliminar cualquier publicación o documento con contenido sexista, estereotipos de género o que sean susceptibles de discriminar, de manera directa o indirecta, a uno u otro sexo de los canales oficiales de la Empresa.	Comunicación					X				X				X			
Difusión de los canales internos de denuncia en caso de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	Comunicación					X				X				X			
Difusión de la figura de la Coordinadora para la Lucha Contra la Violencia de Género, como mecanismo confidencial para denunciar posibles situaciones de mujeres que estén sufriendo violencia de género, para poder articular mecanismos de protección por parte de la Empresa.	Igualdad/Comunicación					X				X				X			