

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**1403** *Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Urbaser, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Urbaser, S.A. (Código de acuerdo n.º 90100942112018), que da cumplimiento a lo establecido en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el «BOE» de 30-7-2013, Plan de igualdad que fue suscrito, con fecha 7 de noviembre de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO.-Construcción y Servicios y FeSP-UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión de Igualdad.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de enero de 2018.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### PLAN DE IGUALDAD

En Madrid, a 7 de noviembre de 2016.

#### REUNIDOS

De una parte, don Raúl Telenti Labrador, en nombre y representación de la empresa Urbaser, S.A.

De otra parte, doña Luz Martínez Ten, en nombre y representación de la Federación de Servicios Públicos del Sindicato de la Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT),

Y de otra parte, doña Pilar Expósito Cortés, en nombre y representación de la Federación de Construcción y Servicios del Sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.).

Reconociéndose ambas partes legitimación y capacidad para firmar el presente Acuerdo,

#### DICEN

##### I. *Finalidad y conceptos de interés*

El presente Plan de Igualdad, negociado y acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, tiene por objetivo principal garantizar el principio de igualdad

de oportunidades mujer y hombre dentro de un contexto de responsabilidad empresarial que asegure la incorporación a nuestra plantilla de cualquier persona que, en función de sus méritos y capacidades profesionales, se considere apta para ocupar cualquier puesto de trabajo en nuestra organización.

Por otro lado, el presente Plan persigue recoger las líneas de actuación empresarial que aseguren la ausencia de todo tipo de discriminación, posibilitando la contratación, formación y promoción de toda persona que, con independencia de su sexo, reúna las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones propias de cada puesto de trabajo, cualquiera que sea su nivel jerárquico.

Asimismo, la Compañía declara su firme compromiso de continuar favoreciendo la conciliación entre la vida personal y profesional de toda la plantilla de la empresa, sin que ello suponga un freno en la carrera profesional de la persona que decide disfrutar de ellos.

La Compañía se compromete a no utilizar un lenguaje sólo y exclusivamente masculino, utilizar las distintas alternativas (uso de colectivos, abstractos, expresiones impersonales, etc.) de forma que la redacción no resulte monótona y así como nombrar los puestos de trabajo utilizando una denominación neutra.

Finalmente, dentro del presente documento se hace referencia a la aprobación de un protocolo en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo a través del cual se pretende evitar cualquier situación que, directa o indirectamente, pueda afectar a la dignidad de la persona o producir un efecto discriminatorio en cualquier esfera y con independencia de su causa.

Indicada la finalidad perseguida por este Plan de Igualdad, tanto la representación de la empresa como la representación de los trabajadores y trabajadoras, consideran que los objetivos señalados en el presente apartado pueden alcanzarse de forma satisfactoria desarrollando aquellas acciones positivas que permitan:

1. Conceder a mujeres y hombres los mismos derechos y oportunidades laborales, siendo conscientes de la necesidad de prestar una especial atención a todas aquellas personas que, en un momento concreto de su vida profesional, opten por dedicar mayor tiempo a las responsabilidades familiares legal o convencionalmente protegidas.
2. Remover y eliminar los obstáculos que se hubieren detectado en el diagnóstico de situación y que pudieren implicar, directa o indirectamente, un riesgo en materia de discriminación, dificultando, en consecuencia, la consecución del principio de igualdad de oportunidades.
3. Garantizar el principio de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar de nuestra plantilla, sin renunciar a la calidad de los servicios que ofrecemos.
4. Promover una cultura de igualdad y potenciar el compromiso personal de quienes ocupan puestos de dirección para que comuniquen la cultura de igualdad.

Con la finalidad de asegurar una correcta interpretación de su contenido, se ha considerado oportuno reflejar, en el presente Plan, la definición legal de determinados conceptos recogidos en la denominada Ley de Igualdad (Ley 3 / 2007, de 22 de marzo):

- Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.
- Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

– Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

– Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

– Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Las definiciones incorporadas al presente documento son fiel reflejo de las recogidas en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, pretendiéndose con su inclusión que el lector pueda comprender, en términos generales, su significado y alcance legal.

#### Marco jurídico de referencia

– Normativa internacional:

Cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

– Normativa comunitaria:

La Igualdad es un principio fundamental de la Unión Europea:

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud y calado.

La Directiva 2202/73/CE, se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

La Directiva 2004/113/CE, hace referencia a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres en el acceso a bienes y servicios y suministros.

– Normativa nacional:

El artículo 14 CE de 1978, establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.c), dispone que en la relación de trabajo, los trabajadores tengan derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo. Y el artículo 28 establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo, etc.

La Ley de infracciones y sanciones en el orden social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Procedimiento Laboral, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, etc, recogen de igual forma las disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Asimismo, mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

## II. *Ámbito funcional, territorial y temporal de aplicación*

El presente Plan se aplica a la Empresa Urbaser S.A., afectando a la totalidad de la plantilla. Los miembros del órgano de administración que pueda existir en cada momento deberán, en todo momento, impulsar los principios de igualdad y de no discriminación y acoso.

La Comisión Negociadora, consciente de que la finalidad del Plan es la de conseguir los objetivos que se marcan en el mismo, decide establecer para ello un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. Así, y en orden a conseguir la pretendida igualdad de oportunidades, se marcará un plazo de tiempo razonable de cara a implantar las acciones que, en materia de igualdad, se consideren oportunas.

Asimismo, podrá acontecer una renovación, total o parcial, del Plan de Igualdad cuando, con datos concretos, se justifique que la evolución de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades así lo aconseja.

No obstante la vigencia concretada anteriormente, y con independencia de la prórroga de la totalidad del contenido del presente Plan en tanto y cuanto no se negocie uno nuevo que lo sustituya, la Comisión Negociadora/Seguimiento del mismo se compromete a constituir una mesa de trabajo con fin de iniciar el análisis y estudio del contenido y resultado de las materias y acciones que aquí se contienen a fin de evitar en lo posible la dilación en el tiempo respecto a la actualización y renovación del futuro Plan que venga a sustituir éste.

## III. *Diagnóstico de situación*

El contenido del presente Plan de Igualdad tiene su origen en haber realizado previamente un estudio de carácter cuantitativo y cualitativo acerca de la situación de la empresa en materia de igualdad.

En concreto, los aspectos analizados, por sexo, han sido los siguientes:

A) Características generales de la empresa: Se ha analizado la evolución de la plantilla, principalmente, en los siguientes aspectos:

- Evolución de la plantilla hombre-mujer en los últimos cuatro años.
- Composición del órgano de Administración y del Comité de Dirección.
- Distribución de la plantilla por tipo de contrato.
- Distribución de la plantilla por nivel jerárquico, así como por antigüedad, departamento y nivel de estudios.

B) Selección y contratación: Se ha analizado la evolución de la plantilla, entre otros, en los siguientes aspectos:

- Sistemas de reclutamiento utilizados en la empresa, con especial interés en la valoración de los anuncios y en el proceso de selección.
- Forma en que se definen los perfiles requeridos para cada puesto.
- Contrataciones y bajas definitivas en los últimos tres años fiscales.
- Número de candidatos y candidatas contratados por nivel jerárquico.
- Tipo de contrataciones realizadas en los últimos tres años.
- Bajas acontecidas en los tres últimos años y bajas por nivel jerárquico.

C) Aspectos salariales: Se ha analizado la evolución de la plantilla, entre otros, en los siguientes aspectos:

- Distribución de la plantilla por bandas salariales.
- Distribución de la plantilla por nivel jerárquico/salario.
- Criterios que se utilizan para determinar el salario variable (bonus).
- Puestos de trabajo que tienen salario variable (bonus).
- Beneficios sociales que se conceden y a favor de quién.

D) Formación: Se ha analizado la evolución de la plantilla, principalmente, en los siguientes aspectos:

- Realización de cursos y acciones de formación en los últimos tres años.
- Solicitudes de cursos y acciones de formación en los últimos tres años.
- Momento en el que se imparten los cursos.
- Tipos de cursos que se imparten en la empresa.
- Publicidad de los cursos y acciones de formación.
- Criterios que se utilizan para decidir qué personas acuden a los cursos de formación.

E) Información sobre jornada y tiempo de trabajo: Se ha analizado la evolución de la plantilla, principalmente, en los siguientes aspectos:

- Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo (tres últimos años).
- Bajas temporales y permisos durante los tres últimos años.
- Número de hijos e hijas menores de 18 años.
- Número de empleados/as con responsabilidades familiares a cargo.
- Políticas de la empresa en materia de conciliación entre la vida personal y familiar.
- Determinación del sexo que mayoritariamente utiliza este tipo de medidas.
- Porcentaje de utilización de los permisos y maternidad/paternidad; reducción de jornada; excedencias por cuidado de hijos e hijas menores de tres años en los términos legal o convencionalmente establecidos.

F) Promoción profesional: Se ha analizado la evolución de la plantilla, entre otros, en los siguientes aspectos:

- Número de personas que han ascendido de nivel en los últimos tres años.
- Promociones por categorías profesionales y puestos (tres últimos años).

- Criterios que se siguen en la empresa para apoyar una promoción.
- Evolución de la plantilla en materia de promoción (tres últimos años).
- Determinación de factores que pueden ralentizar el desarrollo de una carrera profesional.
- Adopción de medidas especiales tendentes a favorecer la promoción femenina.
- Valores que contribuyen a decidir una promoción profesional.

G) Ayudas, bonificaciones y política social: Se ha analizado la evolución de la plantilla, entre otros, en los siguientes aspectos:

- Conocimiento, por parte de la empresa, de los incentivos, ayudas y bonificaciones actualmente existentes en materia de contratación femenina.
- Posibles denuncias por acoso moral o sexual en los últimos cinco años. Demandas laborales por despido nulo acontecidas en los dos últimos años.
- Existencia de un procedimiento específico de cara a detectar y solucionar posibles situaciones de acoso.
- Protección de la salud de la mujer embarazada.

Analizados de forma objetiva los resultados de este estudio, se ha constatado, por la empresa que ha realizado el Diagnóstico de Situación, la existencia de un buen estado de salud en materia de igualdad. No obstante lo anterior, se han detectado, en consonancia con las nuevas exigencias legales, áreas de mejora así como la necesidad de adoptar acciones positivas concretas que sitúen a Urbaser, S.A. en una posición de pleno cumplimiento en materia de igualdad de oportunidades.

#### IV. *Acciones positivas*

El presente apartado recoge el objetivo específico a alcanzar en las distintas materias que han sido objeto de análisis a través del denominado Diagnóstico de Situación.

Asimismo, se incorporan, en el presente apartado, las acciones a implementar, en función del resultado del Diagnóstico de Situación y de las negociaciones desarrolladas con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, de cara a reforzar la posición de la Compañía en materia de igualdad de oportunidades mujer-hombre.

##### A) Acciones a adoptar en materia de selección y contratación de personal

Selección:

Objetivo: Mantener procesos de selección transparentes y objetivos que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del aspirante, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.

En consecuencia, se persigue eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección, ampliando las fuentes de reclutamiento y contactando con entidades locales y Comunidades Autónomas para fomentar la contratación de hombres y mujeres en las áreas donde se encuentren subrepresentados.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, se proponen las siguientes acciones:

- Garantizar la objetividad e igualdad de oportunidades en los procesos de selección, teniendo especial cuidado para que en las ofertas que se publiquen en las plataformas de empleo, prensa o cualquier otro canal, estén exentas de lenguajes sexistas, así como de imágenes que pudieran denotar cualquier preferencia hacia uno u otro sexo para la cobertura de un determinado puesto objeto de selección.
- Conseguir que el modelo de solicitud de empleo no contenga preguntas de carácter personal o con connotaciones de género, para lo que se llevará a cabo una revisión del modelo de solicitud a fin de verificar si existen puntos o preguntas que pudieran contener matices personales o de género.



– Conseguir eliminar o minimizar el sesgo de género en el origen del proceso de selección, impulsando una composición paritaria en los equipos de selección de forma que estén representados ambos sexos en porcentajes similares.

– Garantizar que los procesos de selección se rijan por aspectos de competencia profesional sin intervención de consideraciones de índole subjetiva y personal, siendo la competencia profesional para el puesto el aspecto principal a la hora de valorar las candidaturas para un determinado puesto. Establecer y mantener como política de empresa el no realizar preguntas de carácter personal no relevantes para el puesto de trabajo. Se tendrá en cuenta la presencia paritaria de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.

– Desde el punto de vista de lo irrelevante en un proceso de selección de cuestiones personales como pueden ser el estado civil, fecha de matrimonio, número de hijos e hijas, situación familiar, etcétera, en el respeto al derecho de intimidad y principio de no discriminación, no se realizarán en tales procesos preguntas sobre dichas cuestiones personales y/o familiares.

– Lograr que cualquier tipo de comunicación y transmisión de información confidencial sobre los aspirantes en procesos de selección esté exenta de comentarios sexistas o contra la dignidad del candidato o candidata. Tanto en la información verbal que se pudiera transmitir, como en los informes escritos sobre las distintas candidaturas evaluadas en los procesos de selección, se pondrá especial cuidado para no incluir este tipo de comentarios.

– Conseguir que la posible inactividad laboral por responsabilidades familiares no llegue a ser en ningún caso un impedimento o una carga negativa en los procesos de selección, siendo la competencia profesional el aspecto principal a la hora de valorar las candidaturas para un determinado puesto. Se hará constar expresamente en el documento esquema de entrevista que no se deberá considerar de forma negativa los periodos de inactividad laboral por responsabilidades familiares que pudieran indicar los miembros de la plantilla.

– Transmitir el principio de igualdad de trato y oportunidades a proveedores externos de reclutamiento y selección, haciendo partícipes a las empresas colaboradoras en materia de selección del compromiso de Urbaser en materia de igualdad de trato y oportunidades, para que colaboren de manera activa en su consecución.

– Habilitar como mecanismo para facilitar la consecución de la igualdad de género, el acceso a posiciones de responsabilidad en la empresa por parte de mujeres. Cuando existan vacantes en puestos de responsabilidad, y siempre que haya mujeres candidatas, con igualdad de competencias profesionales que los hombres, la opción preferente será la del sexo femenino.

– Lograr el adecuado conocimiento y sensibilización del personal que participa en las distintas fases de procesos de selección, contratación y promoción para que no se produzcan actitudes discriminatorias durante los mismos, realizándose acciones formativas sobre la materia a los distintos agentes implicados en la selección.

– Consecución de un mayor equilibrio y equiparación por sexos en los distintos departamentos y grupos profesionales, teniéndose en cuenta la situación de partida de hombres y mujeres dentro del departamento o grupo profesional de cara conseguir un mayor equilibrio en los grupos, decantándose la contratación, ante igualdad de condiciones, por el sexo menos representado.

– Velar porque los canales de difusión de ofertas tengan la misma accesibilidad a hombres y mujeres, especialmente para los puestos más cualificados y de contratación indefinida. A tal fin, se analizarán los medios habituales de difusión de ofertas de empleo observando que tengan igual accesibilidad a mujeres y hombres y poniendo especial atención para que no se utilicen imágenes estereotipadas y/o lenguaje sexista.

– Conseguir, para aquellos centros de nueva apertura que no estén condicionados por procesos de subrogación de plantillas y/o disposición contractual (pliego de condiciones), legal o convencional, un equilibrio de género desde origen, teniéndose en cuenta la necesidad de equilibrar en cuestión de género la plantilla desde el inicio, llevando a cabo contrataciones, en igualdad de condiciones y competencias, de ambos sexos de manera equilibrada.

– Obtener información recurrente de la situación de la plantilla desagregada por sexos, que permita analizar la situación y la evolución en materia de contratación, elaborándose un informe estadístico de la plantilla por sexos, y en función de los grupos profesionales y las Comunidades Autónomas.

Plazo de ejecución:

– Durante la vigencia del presente Plan, y con la finalidad de comprobar nuestras obligaciones en materia de igualdad, se realizará, semestralmente, un muestreo representativo con la finalidad de comprobar el lenguaje y contenido de los anuncios sobre ofertas de empleo.

– En el transcurso de la vigencia del Plan, se garantizará la igualdad de oportunidades para una presencia equilibrada hombre - mujer en los equipos de reclutamiento y selección.

– Durante la vigencia el Plan, se difundirá el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los proveedores de la Compañía.

Contratación:

Objetivo: Remover cualquier tipo de obstáculo que pudiere existir en materia de igualdad, garantizando que el sexo del candidato/a no influirá a la hora de decidir a quién contratar, asumiendo el objetivo de incrementar el sexo menos representado en aquellos departamentos y categorías profesionales en los que se detecte la necesidad de impulsar el principio de presencia equilibrada.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se propone el desarrollo de las siguientes acciones:

– Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias. Dicha formación deberá incluir a quienes definen el perfil de cada puesto.

– Establecer, en la política de contratación, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia). Para ello,

- Se tendrá en cuenta la situación de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, departamento y / o grupo profesional en el que se pretende incorporar, de modo que, ante igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.

- Se reforzarán las relaciones con centros públicos de empleo con el objetivo de favorecer la inserción laboral de mujeres en los puestos en los que ostentan una menor representación. En cualquier caso, la incorporación de un nuevo empleado o empleada dependerá de su aptitud profesional (mérito y capacidad).

– Con el objetivo de reforzar estos compromisos, se utilizarán, respecto a las ofertas de empleo, canales que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres y hombres, especialmente respecto a los puestos más cualificados y a la contratación indefinida, manteniéndose el empleo de imágenes no estereotipadas y un lenguaje no sexista.

– En los centros de nueva apertura, se tendrá en cuenta la necesidad de diversificar la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya candidatos y candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, personal de ambos sexos de forma equilibrada.

– Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación. En este sentido:

- Se intentarán negociar convenios de colaboración con los Ayuntamientos donde se ubiquen los nuevos centros para que a través de centros de la mujer o centros públicos de empleo se pongan en marcha actuaciones dirigidas a la formación e inserción laboral de mujeres desempleadas.

- Se analizará la posibilidad de establecer convenios con los organismos públicos a fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de la violencia de género.



– Disponer de información estadística de la situación de las plantillas en cuanto a sexos y categorías profesionales y por Comunidades Autónomas.

Plazo de ejecución:

– Durante la vigencia del Plan, Urbaser realizará acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.

– Durante la vigencia del Plan, Urbaser mantendrá, en la política de contratación, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia).

– Durante la vigencia del Plan, Urbaser prestará especial atención al establecimiento de convenios de colaboración con los Ayuntamientos donde se ubiquen los nuevos centros para que a través de centros de la mujer o centros públicos de empleo se pongan en marcha actuaciones dirigidas a la formación e inserción laboral de mujeres desempleadas o que ostenten una menor representación en un puesto determinado; se establecerán convenios con los organismos públicos a fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de la violencia de género y se impulsarán los contactos con centros educativos y universitarios para identificar el talento masculino / femenino.

#### B) Acciones a adoptar en materia de salario

Objetivo: Garantizar que por la prestación de un trabajo de igual valor se abone la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se propone la puesta en marcha de las siguientes acciones:

– Mantener un sistema retributivo basado en la valoración de los puestos de trabajo y en los resultados obtenidos, con independencia de las personas que ocupan los puestos.

– Identificar y definir de forma clara aquellos factores que, en un momento determinado, pueden motivar la atribución de una determinada ventaja salarial a los efectos de evitar que su implantación suponga, por razón de su origen, una desventaja de un sexo respecto de otro.

– Garantizar que el establecimiento de la retribución variable y de los complementos relacionados con la responsabilidad del puesto se establecen con independencia del género de la persona que ocupe el puesto y de forma clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

Plazo de ejecución:

– Durante la vigencia del Plan, la Dirección mantendrá una política de identificación de aquellos factores que, en un determinado momento pueden constituir una desventaja salarial por razón de sexo.

#### C) Acciones a adoptar en materia de formación

Objetivo: Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de nuestra organización.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se propone la ejecución de las siguientes acciones:

– Propiciar que la atención a menores o personas dependientes dentro del seno familiar no suponga un obstáculo en el acceso a cursos de formación organizados por la empresa. Ante situaciones de falta de plazas disponibles, se dará prioridad durante el

primer año de reincorporación, a aquellos trabajadores y trabajadoras que se hubiesen reincorporado al servicio activo, procedentes de permiso de maternidad o paternidad, excedencias de guarda legal, cuidado de hijos e hijas y atención a personas mayores dependientes o con discapacidad.

– Conseguir que la toma de decisiones sobre la participación o no en un curso determinado esté directamente ligada a criterios objetivos relacionados con el puesto desempeñado y el grado de responsabilidad. Para ello, se analizará la relación que los contenidos de dicho curso tienen con su puesto de trabajo y con el grado de responsabilidad.

– Formar a todos los trabajadores y trabajadoras, y muy especialmente al personal directivo, a los mandos con responsabilidad y a las personas responsables de selección de personal, mediante campañas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, explicando todos los derechos y oportunidades que ofrece el marco legal actual e insistiendo en que los mismos pueden ser utilizados indistintamente por mujeres y hombres.

Este compromiso se traduce en:

– Sensibilizar e incidir en la actitud de la plantilla en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, en especial, por su responsabilidad, la del personal directivo, mandos con responsabilidad y personal a su cargo, y personas encargadas de selección de personal. Se seguirán llevando a cabo de forma periódica cursos y charlas formativas respecto a estos puntos, explicando los derechos y oportunidades que ofrece el marco legal actual y la manera de utilizarlos.

– Garantizar que todo el personal tenga a su disposición formación en materia de igualdad. Desde la Dirección de Formación se promoverá que en el Plan de Formación anual haya integrados cursos relativos a la Ley de Igualdad a disposición de los trabajadores y trabajadoras.

– Extender la práctica del lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos, como internos.

Plazo de ejecución:

– Durante la vigencia del presente Plan, todo el personal de la Compañía tendrá acceso, con independencia de que su contrato esté suspendido o reducida su jornada laboral, por cuidado de hijos, hijas o familiares, en la realización de tales cursos de formación.

– En el transcurso de la vigencia del Plan, Urbaser promoverá la formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos y mandos y responsables de RR.HH. que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras.

– Durante la vigencia del Plan se favorecerá la comunicación interna sobre el plan de igualdad, así como sobre los conceptos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación.

– En el tiempo de vigencia del Plan, Urbaser extenderá la práctica del lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos, como internos.

#### D) Acciones a adoptar en materia de jornada y tiempo de trabajo: (Conciliación)

Objetivo: Garantizar que todos los empleados y empleadas de nuestra empresa puedan compatibilizar su vida personal y familiar dentro de un marco de competitividad empresarial que exige mantener la excelencia de los servicios prestados.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se propone la puesta en marcha de las siguientes acciones:

– Garantizar que los padres disfrutarán de la paternidad, promocionando el ejercicio de los derechos legalmente establecidos.

– Realizar tomas de pulso sobre el grado de satisfacción de la plantilla en relación a la conciliación entre su vida personal y profesional.

– Se garantizará que los permisos de lactancia por hijo o hija menor de nueve meses se puedan disfrutar de la manera más beneficiosa a cada caso. De este modo, las personas afectadas podrán disfrutar las distintas alternativas siguientes: una hora de usencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, o sustituir por reducción de jornada de media hora, o acumularlo en jornadas completas. El permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. El permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. También se tendrá derecho en casos de adopción de hijos e hijas menores de nueve meses.

El ejercicio de este permiso no podrá ser acumulado a otro igual o similar al que el trabajador o la trabajadora tuviese derecho por acuerdo y/o convenio colectivo, acuerdo individual o derecho reconocido por resolución administrativa o judicial, teniendo por lo tanto un carácter supletorio. De este modo, a fin de evitar supuestos de concurrencia, será de aplicación a aquel personal sin convenio/ acuerdo colectivo o individual de empresa o centro de trabajo.

– Garantizar la utilización de las medidas en materia de conciliación. Las personas integrantes de la plantilla tendrán derecho a la utilización de todas y cada una de las medidas de conciliación de vida laboral, personal y familiar sin que ello suponga un menoscabo en su faceta profesional o personal.

– Conseguir que las personas que se acojan a reducción de jornada no pierdan oportunidades profesionales. De este modo, todas aquellas personas que por motivos de conciliación de vida laboral, personal y familiar deban de acogerse a una reducción de jornada, estarán en igualdad de oportunidades de formación y promoción que aquellas que se encuentren en jornada completa.

Plazo de ejecución:

– Finalizada la vigencia del Plan, la Dirección hará una valoración sobre el grado de satisfacción de la plantilla en relación a la conciliación entre su vida personal y profesional.

#### E) Acciones a adoptar en materia de promoción profesional

Objetivo: Garantizar que mujeres y hombres puedan promocionar en la empresa en situación de igualdad.

En este sentido, se persigue garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción de ascensos, eliminando cualquier barrera que pudiese dificultar la promoción profesional de la mujer en la empresa e intentando incrementar la presencia femenina en puestos de responsabilidad de forma tal que se alcance una presencia equilibrada hombre-mujer.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se proponen las siguientes acciones:

– Incrementar la participación de las mujeres en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad (puestos directivos). Para ello, se facilitará la participación de mujeres en cursos que puedan tener relación con actividades directivas, bien sean de contenido técnico o de habilidades directivas.

– Mantener criterios objetivos, básicamente capacidad profesional y preparación técnica, en los procesos de promoción.

– Garantizar que la promoción de hombres y mujeres esté basada en su formación y méritos; titulación académica, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional. Desde la Dirección de Personal se hará hincapié para que las distintas promociones que pudieran presentarse estén regidas por estos criterios objetivos, garantizando que trabajadores y trabajadoras en excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes acogidos a cualquiera de los permisos o licencias de ellos derivados, puedan participar en promociones y ascensos.

- Garantizar que los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de hijos, hijas o de familiares puedan participar en promociones y ascensos.
- Priorizar al sexo menos representado en las promociones que se pudieran producir. De cara a las promociones, se hará compatible la aplicación de criterios objetivos relacionados con la formación, experiencia, méritos y conocimiento del puesto, con la aplicación del criterio de presencia equilibrada, dando prioridad en caso de similitud en los criterios objetivos, al sexo que se hallase menos representado, para acceder a la vacante.
- Impartir formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y candidatas y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza la labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.
- Asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de los aspirantes en un marco de igualdad de oportunidades.
- Aumentar la contratación de mujeres desempleadas y/o víctimas de violencia de género, para lo que se intentará negociar convenios y establecer acuerdos con Ayuntamientos y organismos públicos que velen por la incorporación del colectivo femenino más desfavorecido.

Plazo de ejecución:

- En el transcurso de la vigencia del Plan, la Dirección garantizará que la promoción de los empleados esté basada en su formación y méritos. En este mismo periodo, se garantiza el tener siempre presente el principio de presencia equilibrada respecto de vacantes en las que uno de los dos sexos esté claramente subrepresentado.
- En el mismo periodo comentado en el párrafo anterior, se garantizará la transparencia y objetividad de todos los procesos de promoción.
- Durante la vigencia del Plan, se mantendrá el compromiso de impartir formación en materia de igualdad de oportunidades dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y candidatas y evaluar posibilidades de promoción.

#### F) Acciones a adoptar en materia de ayudas, bonificaciones y política social

Objetivo: Establecer medidas prácticas que permitan, a mujeres y hombres, compatibilizar su vida personal y profesional.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se proponen las siguientes acciones:

- Mantener el compromiso de que las medidas en materia de conciliación pueden disfrutarse sin perjuicio profesional / personal para el trabajador y para la trabajadora.
- Potenciar que los padres disfruten de los derechos relacionados con la maternidad / paternidad.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan menoscabo en las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, las licencias y permisos relativos a la protección de maternidad y paternidad no podrán implicar ningún tipo de discriminación.
- La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa no pierdan oportunidades de formación y promoción.
- Establecer un procedimiento de denuncia para los supuestos de acoso y/o discriminación.

Plazo de ejecución:

- En los seis primeros meses de vigencia del Plan, la Dirección pondrá en marcha un procedimiento de denuncia para los supuestos de acoso y/o discriminación.

#### G) Acciones a adoptar en materia de Protocolo de Acoso

Objetivo: Tomar medidas para revisar y actualizar el procedimiento establecido para garantizar, de este modo, su actualización y operatividad.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se proponen las siguientes acciones:

– Se procederá a un análisis y revisión del procedimiento por si fuera preciso actualizar o modificar alguno de sus puntos.

Plazo de ejecución:

– Durante la vigencia del Plan, la Dirección revisará el procedimiento mediante el cual los trabajadores y trabajadoras pueden denunciar los supuestos de acoso laboral.

#### V. Comisión de Seguimiento en materia de Igualdad

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento constituida por seis miembros: dos nombrados por la Dirección de la Empresa y dos miembros de cada una de las Representaciones Sindicales firmantes, sin perjuicio de que para la adopción de acuerdos el valor de los votos de los dos miembros designados por la empresa sea equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

La Comisión de Seguimiento se reunirá al menos semestralmente de manera ordinaria o a petición de cualquiera de las partes, mediante convocatoria extraordinaria.

Las funciones de dicha Comisión son las siguientes:

– Hacer un seguimiento de la evolución de las acciones incluidas en el apartado IV de este Plan.

– Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones y mejoras que consideren oportunas.

#### VI. Cláusula final

El presente Plan de Igualdad es, desde su entrada en vigor, el único marco regulador en cuanto a las materias que en él se contienen.