

II PLAN DE IGUALDAD ACCIONA ENERGÍA

Índice

PRESENTACIÓN y COMPROMISO

ANTECEDENTES

PARTES QUE LO CONCIERTAN. COMISION NEGOCIADORA

CLÁUSULAS

PRIMERA.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

SEGUNDA.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

TERCERA.- ÁREAS/LÍNEAS DE ACTUACIÓN

I. Selección y contratación

II. Promoción profesional

III. Retribuciones, auditoría y clasificación profesional

IV. Formación

V. Ejercicio corresponsable de los derechos

VI. Comunicación y lenguaje

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

VIII. Condiciones de trabajo y salud laboral

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

X. Infrarrepresentación

CUARTA.- SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN.COMISIÓN DE IGUALDAD

CLÁUSULA FINAL

Anexo I. RESUMEN DE CONCLUSIONES DE LOS DIAGNÓSTICOS

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

PRESENTACIÓN y COMPROMISO

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones, de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

En el conjunto de empresas de Acciona Energía que forman parte del ámbito de aplicación del presente Plan de igualdad, la diversidad y la igualdad son los ejes de crecimiento y progreso social que estructuran su filosofía corporativa, apostando por la creación de principios y valores éticos para la promoción de la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la gestión de las personas.

La igualdad de oportunidades es parte integrante de proyectos sólidos que promueven una política eficaz de gestión del talento entre mujeres y hombres en todas sus líneas de negocio, a través de la implantación de programas, procedimientos internos y acciones específicas, orientadas a crear entornos de trabajo diversos y libres de cualquier discriminación.

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

En esta dirección, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, ampliando el alcance del contenido de dicho derecho a través de la redacción del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y normativa de desarrollo.

La aplicación de los valores y compromisos empresariales, se garantiza con un diálogo permanente con los interlocutores sociales, que apuesta por fomentar una distribución más equilibrada de la plantilla, especialmente en los niveles de responsabilidad, la mejora de las condiciones de trabajo y el desarrollo del empleo femenino en los sectores y áreas con mayor infrarrepresentación.

La actividad del conjunto de empresas que forman parte del ámbito de aplicación del presente Plan, desde una dimensión internacional, está enfocada a configurarse como el mayor operador energético global dedicado en exclusiva a las energías renovables, sin legado fósil.

Presenta un perfil de negocio que integra todas las fases de la cadena de valor: desarrollo, financiación, ingeniería y construcción, aprovisionamiento, operación y mantenimiento y gestión y venta de la energía.

ANTECEDENTES

- I. A fecha de 21 de febrero de 2011, se firmó el I Plan de igualdad del Grupo Acciona Energía junto con las federaciones sindicales a nivel estatal en los sectores de aplicación, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en las líneas de negocio y empresas, resultaba dominante.
- II. Tras la conclusión de su vigencia, se plantea la necesidad de negociar el II Plan de igualdad con la vocación de dar continuidad a las medidas y compromisos adquiridos y al logro de los objetivos de mejora previstos, adaptados a la realidad empresarial y apostando por una mayor concreción.
- III. Para ello, se ha realizado previamente una evaluación del grado de cumplimiento de las medidas implantadas, así como un Diagnóstico de Situación por cada sociedad diferenciada que forma parte del ámbito de aplicación del Plan, contemplando la información preceptiva de conformidad con el RD 901/2020 y RD 902/2020, incluyendo el informe de auditoría retributiva, de acuerdo a la revisión de la clasificación de puestos de trabajo realizada.
- IV. Los diagnósticos de situación han permitido conocer la realidad actual y evolución de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las personas trabajadoras, estableciendo los mecanismos necesarios que permiten formular las propuestas que se integran en el presente Plan, para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades en las líneas de actividad y empresas que conforman su ámbito de aplicación.
- V. El presente Plan de igualdad, que se aplicará a las sociedades relacionadas según lo dispuesto en la cláusula primera del presente documento, representa un papel fundamental en la continuidad del crecimiento sostenible

PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE PLAN. COMISION NEGOCIADORA

Conveniencia de articular un Plan de Grupo y legitimación de la Comisión negociadora

Aún cuando únicamente la sociedad Acciona Generación Renovable S.A cuenta con más de 50 personas trabajadoras, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020 y art 87 del Estatuto de los Trabajadores, la idoneidad de contemplar un marco único de negociación se fundamenta, en el hecho de que las empresas integradas en el presente Plan comparten las mismas políticas en materia de igualdad y diversidad, procesos organizativos, actividades similares y de gestión del personal que pueden hacer coincidir las medidas correctoras a aplicar en el Plan de igualdad (sin perjuicio de que se incluya un informe de diagnóstico de situación y de auditoría retributiva diferenciado por cada empresa).

De este modo, las partes legitimadas para la negociación del Plan, han considerado necesario negociar un Plan de Igualdad de grupo, para hacer homogénea, comprensible,

gestionable y transparente, la gestión de igualdad en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

En el marco de un diálogo permanente, la Comisión negociadora se ha conformado con la representación de los sindicatos/ secciones sindicales de UGT, SIE, CC.OO y ELA, como organizaciones con presencia mayoritaria en los diferentes centros de trabajo (Comité de empresa y Delegados de personal de las empresas incluidas en el presente Plan) y más representativas en el sector de actividad, a los efectos de dotar al proceso de las máximas garantías, que aseguren la representación de todas las personas trabajadoras adscritas al ámbito de aplicación del Plan.

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

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

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

- D^a Ana Benita Aramendía
- D^a Carlota Fernandez Barrionuevo
- D^a Maite Vigor Magallón

De otra parte:

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

- D. Arturo Arbiol Sierra

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

- D^a Rebeca Glaría Maquírrriain

En representación de ELA STV (Federación profesional de Industria y Construcción):

- D^a Leticia Machín Ayesa

En representación de SIE (Sindicato Independiente de la Energía):

- D^a Isabel García Morales

Tras el proceso de negociación, las organizaciones sindicales que finalmente conciertan el presente Plan de igualdad son UGT-FICA, SIE y CCOO, que conforman mayoría de la representación de la Comisión negociadora.

CLÁUSULA PRIMERA-ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

Sin perjuicio de lo anterior, el alcance de las líneas de actuación o medidas propuestas tendrán una especial incidencia en las sociedades que cuenten una plantilla superior a 50 personas trabajadoras.

Empresas afectadas por el presente Plan de igualdad:

- Acciona Generación Renovable SA (anteriormente denominada Acciona Energía S.A)
- Acciona Green Energy Developments, S.L
- Acciona Solar, S.A
- Biomasa Miajadas, S.L
- Corporación Acciona Eólica, S.L.U
- Corporación Acciona Hidráulica, S.L.U
- Energea Servicios y Mantenimiento, S.L
- Parque Eólico Celadas, S.L.U
- Parque Eólico Escepar, S.A
- Saltos del Nansa, S.A.U
- Acciona Energía Internacional, S.A
- Corporación Acciona Energías Renovables S.A
- Acciona Eólica del Levante, S.L

En caso de modificarse el ámbito de aplicación, en relación a las empresas afectadas por el presente Plan, se dará traslado a la Comisión de igualdad para su valoración.

Ámbito temporal y vigencia: El presente Plan entrará en vigor desde el momento de su firma (5 de julio de 2022) y se prolongará hasta el 5 de julio de 2026, con una duración máxima de 4 años. Todo ello sin perjuicio del carácter flexible y dinámico del mismo, que establece la facultad de revisión o actualización de su contenido en virtud de la entrada en vigor de nuevas disposiciones normativas, así como la concurrencia de nuevas circunstancias empresariales que puedan requerir medidas de acción futuras, durante su vigencia.

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

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

CLÁUSULA SEGUNDA.-OBJETIVOS BÁSICOS DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD:

- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional, retribución y condiciones laborales en todos los niveles y áreas, especialmente en materia de retribución.
- Garantizar la aplicación de políticas orientadas a lograr una distribución más equilibrada de género en la plantilla, facilitando una mayor presencia femenina en los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo, posibilitando el acceso de mayor número de mujeres en las áreas y niveles donde se encuentren menos representadas, especialmente en los puestos de responsabilidad.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las personas trabajadoras, que también garantice óptimos niveles de productividad y eficiencia.

- Desarrollar una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad para toda la plantilla.
- Difundir y extender la cultura igualitaria y el compromiso con la igualdad.
- Prevenir y actuar frente a todo tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, especialmente en lo relativo a las conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Reforzar y garantizar la aplicación de medidas de protección específicas en relación a las víctimas de violencia de género.

CLÁUSULA TERCERA-ÁREAS/LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Tras la información extraída de los diagnósticos de situación previos y de las correspondientes auditorías retributivas, realizados en el ámbito de aplicación del presente Plan, se establecen las siguientes líneas de actuación, que deben estar presididas por los criterios de homogeneidad y coherencia.

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

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

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

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

Priorización de las medidas y asignación de recursos

Con carácter general, las medidas prioritarias se concentran en la puesta en marcha de las acciones positivas descritas en el área de infrarrepresentación (selección, promoción y formación), al objeto de equilibrar gradualmente las áreas con mayor infrarrepresentación (2022 y 2023). Asimismo, con carácter prioritario se focalizarán los esfuerzos en las medidas

correctoras específicas propuestas respecto de los resultados de la auditoría retributiva y sistema de valoración de puestos. Todo ello sin perjuicio de la implantación gradual del resto de medidas vinculadas a la vigencia del Plan.

Para el cumplimiento de los objetivos previstos y al objeto de constatar la medición y evolución de las medidas propuestas, se concretará, el detalle respecto de la asignación de medios materiales en relación a las distintas áreas o líneas de acción, en función de la necesidad o no de contar con asesoramiento externo especializado orientado a la consecución de los objetivos del Plan. En este sentido, la asignación de medios se focalizará principalmente en las medidas de formación y sensibilización programadas, así como en relación a las medidas contempladas en el apartado de retribución. Se estima inicialmente una estimación de presupuesto de 20.000 euros.

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

I. Selección y contratación

Objetivos:

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

Medidas:

- Verificar y mantener el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación en todos los documentos que integran el proceso de selección y contratación. Revisión periódica del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo publicadas, al objeto de evitar sesgos o estereotipos de género. **(Durante 2022).**
- Mantener y extender el compromiso con la aplicación de criterios no discriminatorios en los procesos de selección a empresas colaboradoras, subcontratistas, proveedores y terceros en general, con el objetivo de asegurar la inexistencia de cualquier requisito que condicione la contratación de la persona de un determinado sexo. **(Durante 2022).**
- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades, lenguaje y sesgos de género a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación, a través de la realización de las acciones oportunas. **(Último trimestre de 2022).**

Nuevas incorporaciones en el departamento en el plazo de 3 meses después de la incorporación).

- Ampliar los métodos de selección y contratación para contar con una red más extensa que permita identificar a más mujeres candidatas para puestos de trabajo/áreas donde estén infrarrepresentadas y exista una escasa demanda femenina en fase de selección, especialmente en las áreas técnicas, mediante acuerdos o convenios con Centros de Formación Profesional o Escuelas Técnicas. Ejemplos: Incidir en la Universidad o Centro de FP para que presenten candidatas para Becas o Grados FP, establecer un cupo de plazas de prácticas para mujeres. **(Durante la vigencia del Plan).**
- Garantizar que las pautas de actuación y la aplicación de las políticas de género establecidas desde la Dirección de Organización, Talento y Salud en materia de selección y contratación, se extiendan a todas las áreas de las sociedades afectadas por el presente Plan de igualdad, con el objetivo de asegurar una aplicación homogénea de los criterios de selección. **(Durante la vigencia del Plan).**
- En lo referente al proceso de desvinculación voluntaria, en el modelo de entrevista de salida se concretarán los motivos aducidos por el trabajador o trabajadora para descartar posibles situaciones de discriminación. **(Último trimestre de 2022).**

Propuesta de medidas de acción positiva. Infrarrepresentación:

- A igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrá preferencia en la selección, el sexo subrepresentado en el grupo profesional/departamento de que se trate.
- Revisar las ofertas de empleo en los puestos donde existe escasa presencia femenina para incentivar su participación en los mismos. Así se podrá valorar la inclusión de mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.
- Procurar, en las áreas o puestos con mayor infrarrepresentación, se incluya al menos a una mujer en la terna final de candidatos/as en los procesos de selección.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla por género y grupo profesional, nivel, rol, tipo de contrato, tipo de jornada, empresa y centro.
- Semestralmente listado con nº y % de altas desglosado por género y grupo profesional, nivel, rol, tipo de contrato, tipo de jornada, empresa, centro.
- Información anual sobre nº de incorporaciones vs candidaturas desglosadas por género.
- Información sobre acuerdos o convenios con Centros de Formación Profesional o Escuelas Técnicas para ampliar la red de selección de mujeres en áreas infrarrepresentadas.
- Iniciativas puestas en marcha para incrementar la presencia de mujeres en los puestos que se encuentran infrarrepresentadas.

- Información sobre posibles incidencias relacionadas con medidas de igualdad en las desvinculaciones voluntarias.
- Número de personas que intervienen en los procesos de selección y contratación, que han recibido formación en materia de igualdad, lenguaje y sesgos de género en las distintas convocatorias lanzadas.

Responsables y calendarización:

- **Departamentos Responsables:** Organización, Talento y Salud, Mandos, Sostenibilidad, Comunicación.
- **Calendarización:** En función de la temporalización contemplada para cada una de las medidas.

II. Promoción profesional

Objetivos:

- Continuar con la puesta en marcha de medidas orientadas a la detección de mujeres con potencial para promocionar, dirigidas a posibilitar una mayor participación femenina en los procesos de promoción, al objeto de incrementar gradualmente el número de mujeres en puestos o niveles donde se encuentren infrarrepresentadas y en puestos o niveles de responsabilidad.
- Verificar y mantener el compromiso con la igualdad y la no discriminación en la totalidad de los procesos de promoción, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los criterios objetivos basados en la capacidad profesional y preparación técnica, a través de los procesos de gestión del talento existentes, en todas las áreas y sociedades, afectadas por el presente Plan de igualdad.

Medidas:

- Garantizar, a través de la adecuada publicidad, que toda la plantilla sea conocedora de los procesos de promoción en curso, especialmente las personas que se encuentren ejerciendo derechos de conciliación. **(Durante la vigencia del Plan).**
- Garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que éstos se basen en la idoneidad y capacidad de las candidatas y los candidatos en un marco de igualdad de oportunidades **(Durante la vigencia del Plan).**
- Se impartirá formación específica a la plantilla para difundir las funcionalidades de la herramienta de Wordkday implantada, al objeto de conocer y optimizar las opciones de movilidad interna disponibles. **(Durante 2023)**
- Se promoverá que los perfiles de formación y CV de los trabajadores y trabajadoras se encuentren actualizados y sean visibles, a disposición de la empresa para facilitar en su caso la cobertura de vacantes mediante promoción interna. **(Recordatorio anual durante la vigencia del Plan).**
- Priorizar la cobertura de vacantes a través de la promoción interna siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos. **(Durante la vigencia del Plan).**

- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de promoción, a través de la realización de las acciones oportunas. **(Último trimestre de 2022. Nuevas incorporaciones en el departamento en el plazo de 3 meses después de la incorporación).**

Propuesta de medidas de acción positiva. Infrarrepresentación:

- A igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrá preferencia el sexo subrepresentado para la promoción que se realice, en el grupo profesional/departamento de que se trate.
- Continuar con el diseño de programas formativos de liderazgo con perspectiva de género destinados a mujeres, al objeto de permitir su promoción a puestos de mayor responsabilidad, especialmente en las áreas y posiciones, donde su presencia es menor.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Informe semestral con nº y % de promociones realizadas desglosado por género y grupo profesional, nivel, rol, tipo de jornada, empresa y centro.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres que han solicitado movilidad interna.
- Enumerar medidas dirigidas a la detección de mujeres con potencial (Ejem: nº de destinatarias de los programas formativos de liderazgo: PDMAP mentoring, etc..).
- Evolución y desarrollo profesional de las mujeres destinatarias de los programas de liderazgo (nº de promociones durante la vigencia del Plan)
- Número de personas que intervienen en los procesos de promoción, que han recibido formación en materia de igualdad, lenguaje y sesgos de género en las distintas convocatorias lanzadas.

Responsables y calendarización:

- **Departamentos Responsables:** Organización, Talento y Salud, Mandos.
- **Calendarización:** En función de la temporalización contemplada para cada una de las medidas.

III. Retribuciones. Auditoría salarial. Clasificación profesional

Objetivos:

- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración y clasificación profesional por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales ni de clasificación profesional por razón de sexo.
- Garantizar que el modelo organizativo de la empresa permita la adecuada valoración de los puestos de igual valor desde una perspectiva de género.

- Velar por que en toda promoción o mejora retributiva se respetará el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualquier medida de conciliación.
- Evitar, corregir y prevenir posibles obstáculos existentes en aras de garantizar la igualdad retributiva en la empresa. Para ello se definirán las necesidades para alcanzar esa igualdad.
- Identificar los factores que pueden causar diferencias y diseñar acciones correctoras específicas para garantizar la igualdad retributiva en los trabajos de igual valor.

Medidas:

Durante la vigencia del Plan, poner en marcha un **Plan de actuación**, en función de los resultados de la auditoría realizada y la revisión del sistema de clasificación de puestos/categorías, con el fin de que se puedan corregir las posibles diferencias respecto de trabajos de igual valor, desde una perspectiva de género, de conformidad con lo contemplado en la normativa vigente:

- En función de los resultados obtenidos, en el seno de la Comisión de igualdad, se analizará con mayor alcance si las diferencias retributivas sustanciales reflejadas en la auditoría retributiva son estructurales o puntuales y en su caso se propondrán las medidas correctoras oportunas. **(Durante 2024 y durante la vigencia del Plan).**
- Revisar la nomenclatura de las categorías/colectivos de la herramienta retributiva a los efectos de evitar posibles errores en el lenguaje o inadecuaciones. En casos puntuales que se detecten incoherencias se corregirán a la brevedad posible. **(Durante 2022).**
- Llevar a cabo seguimiento de los distintos colectivos y conceptos donde se han detectado las diferencias más relevantes comenzando por los niveles superiores que pueden concentrar las mayores diferencias y donde la incorporación de la mujer es más reciente, al objeto de poder equilibrar gradualmente las posibles diferencias, cuando su presencia sea mayor. **(Seguimiento anual durante la vigencia del plan)**
- Focalizar el análisis y seguimiento respecto de los colectivos de Dirección, Gerencia y Expertos/as, para poder diferenciar con mayor detalle las posiciones englobadas en las citadas categorías que puede derivar en mayores diferencias, asegurando la no existencia de posibles sesgos, desde una perspectiva de género. **(Durante 2023)**
- La información del registro retributivo se proporcionará de conformidad con la normativa aplicable y con la agrupación de conceptos que la misma recoge, sin perjuicio de que, en supuestos concretos, excepcionales, y justificados, se requiera de un análisis más específico, en virtud de la aplicación del principio de transparencia retributiva. Realizar en su caso las modificaciones correspondientes en la herramienta de registro, al objeto de mejorar la agilidad y calidad en la extracción de la información. **(Durante la vigencia del Plan).**
- Generación de un grupo interno de trabajo reducido y permanente durante la vigencia del Plan, con participación de los sindicatos firmantes, al objeto de realizar un mayor seguimiento y análisis respecto de la adecuación del sistema de valoración de puestos y las diferencias retributivas sustanciales, a los efectos de poder analizar si son estructurales o no y proponer medidas correctoras a la Compañía. **(Inicio 2023. Durante la vigencia del Plan).**

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Analizar anualmente la información salarial reportada en la herramienta de registro mediante la revisión de las medias y medianas efectivas y equiparadas por conceptos salariales para seguir su evolución y proponer las medidas correctoras en su caso.
- Información anual sobre los posibles desajustes detectados y medidas correctoras.

Responsables y calendarización:

- **Departamentos Responsables:** Organización, Talento y Salud. Compensación y beneficios
- **Calendarización:** En función de la temporalización contemplada para cada una de las medidas.

IV. Formación

Objetivos:

- Procurar que la formación se configure como una herramienta eficaz que contribuya a la consecución de los objetivos previstos en el presente Plan.
- Garantizar que la detección de las necesidades de formación se lleve a cabo sobre el total de la plantilla, desde un enfoque de igualdad de oportunidades.

Medidas:

- Asegurar el acceso a las acciones formativas del personal que se encuentre ejerciendo derechos de conciliación cuando la formación sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional. **(Durante la vigencia del Plan)**
- Incrementar gradualmente el número de personas formadas en materia de igualdad y prevención de discriminación, en la plantilla, especialmente en la realización de acciones formativas dirigidas a directivos/as y mandos que gestionen equipos en la empresa, así como a responsables que intervengan de forma directa o indirecta en la gestión de personal, realizando un seguimiento periódico del número de personas formadas. **(Durante la vigencia del Plan)**
- Destinar acciones de formación específicas en materia de igualdad a la representación de los trabajadores, especialmente a los miembros de la Comisión de igualdad. **(Último trimestre de 2022).**
- Garantizar con carácter general que las acciones formativas obligatorias se puedan desarrollar dentro del horario de trabajo y sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales. **(Durante la vigencia del Plan)**
- Llevar a cabo un mayor seguimiento sobre el número de acciones formativas impartidas, número de horas y número de asistentes a la formación, desagregados por género, que permitan valorar adecuadamente el nivel de participación en los

procesos formativos de mujeres y hombres. (**Seguimiento anual durante la vigencia del Plan**)

- Se incorporará en las acciones formativas donde sea posible, un módulo específico de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades. (**Inicio 2023. Durante la vigencia del Plan**)

Propuesta de medidas de acción positiva. Infrarrepresentación:

- Creación de una bolsa de formación interna destinada a mujeres que quieran ocupar puestos técnicos, en áreas o puestos con infrarrepresentación, según el Plan específico de cada área, incluyéndose en el Plan de formación anual.
- Continuar con la impartición de acciones formativas especialmente dirigidas a mujeres, sobre liderazgo (ejem: mentoring), que permitan un mayor acceso de mujeres a áreas o niveles de mayor responsabilidad y realizar un seguimiento de su evolución en la empresa.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Número de horas formativas impartidas a mujeres y hombres, desglosadas por grupo profesional, nivel, rol y tipología formativa.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres que han recibido anualmente acciones de formación sobre igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación, desglosadas por grupo profesional, nivel y rol.
- Nº y tipo de acciones formativas especialmente dirigidas a mujeres, sobre liderazgo (PDMAP, mentoring, etc..) y nº de mujeres destinatarias de la bolsa de horas en formación técnica.
- Detalle del módulo de igualdad a incluir en acciones formativas donde sea posible.

Responsables y calendarización:

- **Departamentos Responsables:** Formación, Organización, Salud y Talento, Sostenibilidad.
- **Calendarización:** En función de la temporalización contemplada para cada una de las medidas.

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

Objetivos:

- Impulsar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres y el ejercicio indistinto por ambos de los derechos de conciliación.

- Se impulsará el compromiso empresarial con la responsabilidad social corporativa en su dimensión laboral, basado en la realización de políticas activas concretas como mejora del marco legal establecido, incorporando la igualdad de género y la diversidad como parte de una cultura empresarial orientada a la sostenibilidad.

Medidas:

- Dar a conocer las medidas de conciliación que existen en la empresa a disposición del personal y, a su vez, se procurará una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres, fomentando el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación. **(Durante la vigencia del Plan)**
- En aquellos supuestos en los se precise trabajar en turno de noche y no tengan incorporado este sistema de forma estructural, se ofrecerá en primer lugar la cobertura a personal voluntario. **(Durante la vigencia del Plan)**
- Cuando se esté ejerciendo el derecho a excedencia por cuidado de menores (46.3 ET), se extiende a 18 meses el periodo durante el cual, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. **(Durante la vigencia del Plan)**
- Se valorará la utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, de nuevas formas de organización y ejecución del trabajo, incluido el teletrabajo. **(Durante la vigencia del Plan)**
- Se establece la posibilidad de reducción de jornada al 50% sin pérdida de retribución por hospitalización de hijo/a menor de 18 años durante un periodo máximo de 7 días hábiles al año. Esta hospitalización ha de conllevar siempre la pernocta del menor en el centro hospitalario. **(Durante la vigencia del Plan)**
- Cuando las circunstancias organizativas del centro de trabajo así lo permitan, las personas trabajadoras que por sentencia judicial de custodia de hijos/a menores, tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los mismos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados (vacaciones verano, navidad, Semana Santa). El uso de este derecho estará limitado una vez al año por cada persona trabajadora y siempre que las circunstancias organizativas del centro de trabajo así lo permitan. En caso de concurrencia de solicitudes, se aplicarían los criterios establecidos mediante el protocolo de centro de trabajo. **(Durante la vigencia del Plan)**
- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, así como las gestiones previas a las adopciones, preavisándolo con al menos 72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de (24) horas anuales. **(Durante la vigencia del Plan)**

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- N° empleados y empleadas que se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes indicando su tipología: permisos por nacimiento, reducciones de jornada, excedencias por motivos familiares/cuidado de hijo/a, cuidado del lactante, etc..
- Informar anualmente de la difusión dada de las medidas de conciliación existentes, así como de los avances en dicha materia.

Responsables y calendarización:

- **Departamentos Responsables:** Organización, Talento y Salud, Comunicación.
- **Calendarización:** En función de la temporalización contemplada para cada una de las medidas.

VI.Comunicación y lenguaje

Objetivos:

- Concienciar y sensibilizar a la hora de transmitir los principales objetivos y líneas de actuación contenidas en el presente Plan de Igualdad.
- Promover un lenguaje neutro y no discriminatorio que refuerce asimismo la inclusión de la igualdad en la misión y valores empresariales y prevenga el uso de estereotipos sexistas, tanto en las empresas afectadas por el presente Plan, como en las empresas proveedoras de servicios, bienes y suministros y en las relaciones con terceros en general.

Medidas:

- Realizar un cuestionario online para la evaluación periódica de las percepciones de las personas trabajadoras sobre la gestión de la igualdad en la empresa **(A los dos años de vigencia del Plan y a la finalización de la vigencia del Plan).**
- Promover visitas y charlas realizadas por mujeres en centros de primaria y secundaria, para animar a jóvenes a desarrollarse en áreas de Energía. **(Durante la vigencia del Plan)**
- Revisión de los textos publicados en los procedimientos internos y externos. Establecer pautas y directrices concretas en materia de comunicación orientadas al uso adecuado del lenguaje.**(Durante 2022)**
- Impartir formación específica en uso adecuado del lenguaje, especialmente en las áreas o departamentos que gestionen las comunicaciones externas. **(Primer semestre 2023)**
- Llevar a cabo campañas de comunicación que vinculen la responsabilidad social con el crecimiento y la igualdad de oportunidades.**(Inicio 2023. Durante la vigencia del Plan)**

- Facilitar un canal específico de comunicación (buzón /e-mail/intranet-personas, etc..) que sirva para canalizar aquellas dudas, sugerencias o quejas de la plantilla relacionadas con el Plan de igualdad o cualquier otra consulta, vinculada a la aplicación de la igualdad real y efectiva en la empresa. **(Primer semestre 2023).**
- Aumentar la participación en Foros de igualdad y la colaboración con diferentes organismos (sector público, académico, empresarial, fundaciones...) en los que la empresa tenga una posición proactiva de promoción de la igualdad de oportunidades. **(Durante la vigencia del Plan)**
- Utilizar en los anuncios publicitarios imágenes igualitarias y que intenten romper el estereotipo. **(Durante la vigencia del Plan)**
- Difundir a través de las acciones de comunicación oportunas (Ejem: inclusión en el manual de acogida) el contenido del presente Plan de igualdad para asegurar el acceso al mismo por toda la plantilla. **(Inicio 2022. Durante la vigencia del Plan).**

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Actuaciones o revisiones realizadas.
- Nº de posibles incidencias detectadas.
- Enumerar y detallar campañas de comunicación realizadas y destinatarios
- Número de personas, que han recibido formación en lenguaje y sesgos de género en las distintas convocatorias lanzadas.
- Nº y contenido de las sugerencias recibidas en el buzón de igualdad
- Resultados de las encuestas realizadas a la plantilla
- Información sobre los foros en los que participe la empresa

Responsables y calendarización:

- **Departamentos Responsables:** Organización, Talento y Salud, Comunicación, Sostenibilidad.
- **Calendarización:** En función de la temporalización contemplada para cada una de las medidas.

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

Objetivos:

- Reforzar las garantías y medidas de prevención y actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, así como las acciones de difusión y sensibilización oportunas, en cumplimiento con lo establecido en el art 48 de la Ley de Igualdad, al objeto de asegurar su conocimiento por todas las personas trabajadoras y su aplicación efectiva.

Medidas:

En relación a los procedimientos de actuación frente a posibles conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo, se contemplan las siguientes especificidades respecto del protocolo actualmente vigente:

- Durante la Fase de Desarrollo del Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, el/la instructor/a nombrada a tal efecto, informará por escrito a la persona denunciante de la posibilidad de participación y asesoramiento de los representantes sindicales de la Comisión del Plan de Igualdad o un miembro de la representación legal de los trabajadores durante el proceso de entrevista y toma de declaración de la misma, así como en cuantas otras actuaciones de ampliación o aclaración por parte de la denunciante que sean necesarias.

Los representantes podrán contar con el apoyo de asesores técnicos de los Departamentos de Mujer e Igualdad de las Federaciones de las organizaciones sindicales con el objeto de asegurar un correcto asesoramiento sindical, laboral y jurídico a la persona denunciante.

- De conformidad con lo establecido en el protocolo que resulta de aplicación, se contemplan expresamente las siguientes garantías en materia de acoso sexual y por razón de sexo:
 - Tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, durante todas las fases del procedimiento.
 - El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan posibles situaciones de ésta índole, debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad, a la presunción de inocencia y a la no discriminación en las relaciones laborales, así como a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - Se contempla la posibilidad de adoptar medidas cautelares durante la tramitación del expediente de investigación a los efectos de asegurar una adecuada protección de las personas implicadas.
 - Adicionalmente se podrá solicitar al denunciante y/o denunciado que amplíen o aclaren los hechos acaecidos, pudiendo acudir acompañados de la representación de las personas trabajadoras, en su caso, si así lo desean.
 - Teniendo en cuenta la repercusión e impacto que producen este tipo de situaciones, el proceso de investigación y resolución se sustanciará en el plazo más breve posible.
- Las personas que participen en las distintas fases del procedimiento contarán con la formación adecuada en materia de igualdad y prevención de la discriminación. **(Durante la vigencia del Plan)**
- Se promoverá la realización de iniciativas de sensibilización y formación a toda la plantilla que potencien la igualdad de género y el rechazo expreso a comportamientos sexistas o discriminatorios, incluidos el acoso sexual y por razón de sexo, orientadas a la consecución de un ambiente adecuado de trabajo. **(Inicio 2023. Durante la vigencia del Plan)**

- A través de los canales habituales de comunicación de la empresa, se difundirá el protocolo que resulta de aplicación, así como las medidas específicas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, acordadas en el presente Plan. **(Inicio 2023. Durante la vigencia del Plan)**

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Información sobre las iniciativas de difusión, sensibilización y formación puestas en marcha
- N° de casos tramitados anualmente y resultado de actuaciones
- N° de personas formadas en prevención y actuación frente al acoso

Responsables y calendarización:

- **Departamentos Responsables:** Organización, Talento y Salud, Sostenibilidad, Cumplimiento.
- **Calendarización:** En función de la temporalización contemplada para cada una de las medidas.

VIII. Condiciones de trabajo y Salud Laboral

Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en relación a las condiciones de trabajo, poniendo especial atención en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

Medidas:

- Garantizar en todas las áreas y puestos, mediante seguimientos específicos, que en caso de que en la evaluación de riesgos se detecte algún tipo de factor que pueda influir negativamente en la salud de la trabajadora o en el feto o que pudieran tener repercusión sobre el embarazo o la lactancia, se adoptan las medidas de protección oportunas que incluyen la adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo, la realización de diferentes funciones compatibles y el traslado de puesto en su caso. **(Durante la vigencia del Plan).**
- Planificación y realización de la próxima Encuesta de Riesgos Psicosociales incluyendo la perspectiva de género. Contar con la participación del Dpto Prevención ("Medio Ambiente, Prevención, Social y Calidad") **(Durante la vigencia del Plan).**

- Valorar el diseño y difusión de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. **(Recordatorio anual sobre el protocolo aplicable, durante la vigencia del Plan).**

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Realizar un seguimiento periódico sobre el número de adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos.
- Índice de absentismo anual con desglose de género relativo a las bajas por contingencias comunes y profesionales
- Detallar medidas de protección de riesgos realizadas en situación de embarazo y lactancia.

Responsables y calendarización:

- **Departamentos Responsables:** Organización, Talento y Salud. “Medio Ambiente, Prevención, Social y Calidad”.
- **Calendarización:** En función de la temporalización contemplada para cada una de las medidas.

IX. Medidas de protección destinadas a las Víctimas de Violencia de Género

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad. Esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Objetivos:

- Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de Diciembre de 2004.
- Garantizar un adecuado apoyo y ayuda en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género para contribuir a su protección.
- Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.

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

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

Medidas: En este contexto la trabajadora víctima de violencia de género, sin perjuicio de lo contemplado en el convenio colectivo de aplicación, disfrutará de los siguientes derechos y medidas de protección:

- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad dónde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El plazo de vigencia para hacer efectivo dicho derecho preferente se extenderá a los seis meses siguientes a la solicitud de cambio de puesto de trabajo. **(Durante la vigencia del Plan).**
- La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación. **(Durante la vigencia del Plan).**
- Derecho a solicitar la suspensión temporal de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración máxima inicial de 6 meses prorrogable hasta 18 meses. Esta forma de suspensión se considerará como situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora víctima de violencia solicitar prestación o subsidio por desempleo. **(Durante la vigencia del Plan).**
- Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral. Esta extinción se considerará situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora solicitar prestación o subsidio por desempleo. **(Durante la vigencia del Plan).**
- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. **(Durante la vigencia del Plan).**
- En estos casos, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender a situaciones de necesidad. **(Durante la vigencia del Plan).**
- A los efectos de facilitar la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no sea posible su recolocación en alguno de los centros de la empresa, se procurará que se emitan las cartas de recomendación pertinentes, así como el CV de la trabajadora a las empresas de selección de personal con las que en cada momento tenga una relación comercial. **(Durante la vigencia del Plan).**

- A solicitud de la trabajadora se valorará la adopción de medidas individuales alternativas a las descritas con anterioridad, en función de la acreditación de la existencia de causas que las justifiquen. **(Durante la vigencia del Plan).**
- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidos en el Plan de Igualdad. **(Primer semestre de 2023)**
- Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho anualmente a 30 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio. **(Durante la vigencia del Plan).**
- En los casos de cambios de residencia por violencia de género a solicitud de la víctima, y posterior justificación del gasto se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 1.500€ para cubrir los gastos en pago único, en concepto de mudanza o alquiler del primer mes, así como un permiso retribuido de (5) días laborables. **(Durante la vigencia del Plan).**

Asimismo, se continuará con el refuerzo de las medidas de sensibilización interna y externa sobre víctimas de violencia de género y la colaboración con el Instituto de las Mujeres y otras instituciones en las distintas campañas o iniciativas de sensibilización que se lleven a cabo.

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

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Número de mujeres VVG contratadas en virtud de los acuerdos concertados con entidades especializadas en su caso
- Iniciativas o campañas contra la violencia de género en las que se ha participado y/o colaboración en las mismas con entidades especializadas. Reporte anual.

Responsables y calendarización:

- **Departamentos Responsables:** Organización, Talento y Salud, Comunicación, Sostenibilidad.
- **Calendarización:** En función de la temporalización contemplada para cada una de las medidas.

X. Infrarrepresentación femenina

Objetivos:

Impulsar la incorporación y desarrollo profesional de las mujeres en aquellas áreas o posiciones que reflejen mayor infrarrepresentación a través de la implantación de medidas de acción positiva específicas en los procesos de promoción, selección y formación.

Medidas:

Selección: A igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrá preferencia en la selección, el sexo subrepresentado en el grupo profesional/departamento de que se trate. Se procurará lograr un incremento del 5% de mujeres durante la vigencia del Plan en el conjunto de sociedades del grupo, tomando como referencia de partida los datos de diagnóstico.

Procurar en la medida de lo posible que, en las áreas o puestos con mayor infrarrepresentación, se incluya al menos a una mujer en la terna final de candidatos/as en los procesos de selección. **Como objetivo cuantificable en 2025: Se procurará cumplir con el objetivo de incluir una mujer en la terna final en el 40% de los procesos.**

Promoción: A igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrá preferencia el sexo subrepresentado para la promoción que se realice, en el grupo profesional/departamento de que se trate. **Se procurará lograr un incremento del 5% de mujeres promocionadas durante la vigencia del Plan en el conjunto de sociedades del grupo, tomando como referencia de partida los datos de diagnóstico. Como objetivo cuantificable en 2025: Se procurará cumplir con el objetivo de lograr un 22% de mujeres en puestos pre-directivos y directivos.**

Formación: Creación de una bolsa de formación interna destinada a mujeres que quieran ocupar puestos técnicos, en áreas o puestos con infrarrepresentación, según el Plan específico de cada área, incluyéndose en el Plan de formación anual. **(Inicio 2023)**

Continuar con la realización de programas formativos con criterios de género destinados a mujeres, al objeto de permitir su promoción a puestos de mayor responsabilidad, especialmente en las áreas y niveles, donde su presencia es menor. **(Durante la vigencia del Plan)**

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Realizar anualmente la comparativa respecto de la distribución de la plantilla por roles y sexo, al objeto de medir la evolución anual y el grado de cumplimiento de las medidas implantadas.
- Realizar anualmente la comparativa respecto de los hombres y mujeres que se presentan a las candidaturas y las personas finalmente incorporadas.
- Realizar anualmente la comparativa sobre el incremento de mujeres en puestos predirectivos y directivos.
- Informar anualmente sobre el número de mujeres destinatarias de las acciones formativas y su evolución en los procesos de promoción.

Responsables y calendarización:

- **Departamentos Responsables:** Organización, Talento y Salud, Formación, Sostenibilidad
- **Calendarización:** En función de la temporalización contemplada para cada una de las medidas.

CLÁUSULA CUARTA. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. COMISIÓN DE IGUALDAD

Se acuerda establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de las líneas de actuación y medidas contenidas en el presente Plan.

La finalidad perseguida es la de la transparencia en la información facilitada por la empresa a las organizaciones sindicales, al objeto de conocer la evolución del Plan y en su caso, colaborar en su mejora continua.

Las medidas y líneas de actuación que se contienen en el presente Plan de igualdad tienen vocación cambiante, variable y dinámica y con carácter temporal hasta el 5 de julio de 2026 o en su caso, hasta que sean sustituidas por otro Plan de igualdad, si esto sucede antes de esa fecha.

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

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

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

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

Área responsable de igualdad:

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

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

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan.
- Informar sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar reportes anuales sobre la marcha de la aplicación del Plan de igualdad.
- Mantener reuniones periódicas con la Comisión de Igualdad, a la que dará información sobre el seguimiento y evaluación de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del Plan.

Comisión de igualdad:

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

La Comisión de igualdad, está integrada inicialmente por 6 miembros como máximo (3 por la representación sindical de las organizaciones firmantes) y (3 designados por la parte empresarial) e impulsará las líneas de actuación a realizar y su seguimiento, pudiendo acudir a las reuniones ambas partes, acompañadas de asesores con un límite de uno por cada sindicato. Asimismo, podrán convocarse a las reuniones a responsables de otros departamentos de la empresa cuando se considere oportuno por las partes para ampliar información.

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

- Por la representación empresarial (Organización, Talento y Salud): D^a Ana Benita Aramendía, D^a Carlota Fernandez Barrionuevo y D^a Maite Vigor Magallón
- En representación de las organizaciones sindicales firmantes, (Delegado/a/ coordinador/a sindical del Grupo de empresas Acciona Energía, en virtud de lo dispuesto en los arts 93 y 94 del convenio colectivo que resulta de aplicación): D. Arturo Arbiol Sierra (UGT-FICA), D^a Rebeca Glaría Maquírriain (CC.OO Industria) y D^a Isabel García Morales (SIE).

En la medida de lo posible se contará con presencia igualitaria de hombres y mujeres. La empresa se reserva la designación de una Presidenta o Presidente de la Comisión de Igualdad que se corresponderá con una de las personas anteriormente propuestas por la citada Dirección.

Como funciones principales de la Comisión de Igualdad se describen las siguientes:

- Promover el principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.
- Reunirse a instancia de cualquiera de las partes y, al menos, semestralmente (inicialmente programada en los meses de mayo y noviembre), con el objeto de analizar y hacer un seguimiento de las líneas de actuación y objetivos incluidos en la cláusula tercera del presente Plan. Se procurará adelantar la documentación previa con la suficiente antelación para ser revisada por las partes (inicialmente 1 mes previamente a la reunión).
- No obstante lo anterior, se podrán celebrar reuniones extraordinarias a solicitud de las partes siempre que concurren las circunstancias relevantes que así lo requieran.

- Conocer y evaluar mediante los indicadores de seguimiento la eficacia de las medidas.
- Identificar ámbitos de actuación prioritarios.
- Recoger las sugerencias y quejas de los trabajadores y trabajadoras, de los representantes legales de las personas trabajadoras y de la dirección de la empresa a los efectos de su análisis y propuesta de soluciones concretas.
- Realizar informes de seguimiento, con carácter anual, que permitan la evaluación de los objetivos fijados en el presente Plan, proponiendo en su caso las recomendaciones y correcciones que consideren oportunas. (1 evaluación intermedia y 1 evaluación final).
- Recibir y canalizar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad.
- Procurar la resolución de posibles conflictos que puedan surgir de la interpretación de lo recogido en el Plan.
- Realizar un informe balance del Plan a su vencimiento.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión en la que deberán recogerse los contenidos tratados en las mismas. En base a criterios operativos, las actas se firmarán por solo uno de los miembros de cada organización sindical y por un miembro de la empresa.

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

CLÁUSULA FINAL

El presente Plan de igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, pudiendo ser mejoradas con cualesquiera otras disposiciones que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

Tal y como se contempla en el apartado anterior, la Comisión de igualdad tiene atribuidas las competencias relativas respecto de la resolución de posibles conflictos que puedan surgir en la aplicación, seguimiento o evaluación del Plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación. En el supuesto de que se proceda a la modificación del Plan de igualdad, se convocará a la Comisión negociadora con la suficiente antelación, quedando reflejado en las correspondientes actas el contenido de los asuntos tratados.

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

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

Anexo I.- RESUMEN DE CONCLUSIONES DE LOS DIAGNOSTICOS DE SITUACIÓN REALIZADOS. II PLAN DE IGUALDAD. CONJUNTO DE EMPRESAS ACCIONA ENERGÍA

Alcance y metodología de diagnóstico

A continuación se expone el resumen de las principales conclusiones de diagnóstico cuantitativo y cualitativo en relación a las siguientes empresas, objeto de análisis:

- Acciona Generación Renovable SA (anteriormente denominada Acciona Energía S.A)
- Acciona Green Energy Developments, S.L
- Acciona Solar, S.A.
- Biomasa Miajadas, S.L
- Corporación Acciona Eólica, S.L.U.
- Corporación Acciona Hidráulica, S.L.U
- Energea Servicios y Mantenimiento, S.L
- Parque Eólico Celadas, S.L.U
- Parque Eólico Escepar, S.A.
- Saltos del Nansa, S.A.U
- Acciona Energía Internacional, S.A
- Corporación Acciona Energías Renovables S.A
- Acciona Eólica del Levante, S.L

Tomando en consideración que la idoneidad de contemplar un marco único de negociación se fundamenta, en el hecho de dichas empresas comparten las mismas políticas en materia de igualdad y diversidad, procesos organizativos, actividades similares y de gestión del personal, el análisis cualitativo respecto a la descripción de procesos resulta común a todas las entidades, sin perjuicio de que se haya procedido al análisis cuantitativo completo diferenciado de cada empresa, cuyas principales conclusiones se resumen a continuación.

Se hace constar que dentro del ámbito de aplicación descrito, únicamente la sociedad **ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLE S. A, cuenta con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras.** Por lo mismo, con independencia del traslado completo de información de diagnóstico cuantitativo de las distintas sociedades que forman parte del conjunto de empresas relacionadas, a los efectos de negociación del Plan de igualdad, las conclusiones, se centrarán con mayor incidencia en la entidad descrita, al considerarse como la mas representativa a efectos de diagnóstico, ya que engloba al mayor número de plantilla.

En cada uno de los diagnósticos cuantitativos realizados se ha seguido la siguiente metodología:

- o Periodo de referencia de los datos cuantitativos: 31/12/2021
- o Datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

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

- Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.

- Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.
- Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)

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

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

El ámbito de este informe está determinado por las materias que, como contenido mínimo del diagnóstico, establece el art 46 de la citada Ley Orgánica con las modificaciones introducidas por el R.D.-Ley 6/2019, de 1 de marzo, desarrollado por el RD 901/2020, de 13 de octubre. No obstante, al margen del contenido mínimo legal, se incorpora al diagnóstico, el análisis de las materias referidas a comunicación y sensibilización, salud laboral y medidas de protección a las víctimas de violencia de género.

Se ha tomado como referencia la relación de las publicaciones oficiales más relevantes en la materia, incorporando su adecuación a los recientes cambios operados tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El proceso de recopilación de la información a efectos de diagnóstico ha sido liderado por el área de Organización, Talento y Salud, cuyos responsables cuentan con formación específica en materia de igualdad de oportunidades, diversidad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Las personas responsables forman parte de la comisión negociadora del Plan de igualdad y han participado en los trabajos de preparación del informe de situación en igualdad, así mismo el proceso ha contado con los servicios de asesoría externa especializada.

La metodología, al margen del estudio cuantitativo analiza las normas colectivas, políticas, procesos y prácticas de gestión en relación a la normativa que resulta de aplicación, en base a las siguientes variables:

- Explotación de bases de datos sobre la composición de la plantilla de cada sociedad incluida dentro del ámbito de aplicación, desagregada por sexo y su participación en los distintos procesos de gestión de recursos humanos.
- Recogida de información cualitativa sobre el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos: procedimientos, herramientas y criterios definidos de manera formal o informal para el desarrollo de las prácticas de gestión a través de documentos existentes y consulta con las personas responsables de departamento.

- Los datos cuantitativos reflejan la misma fecha de referencia: relativa al cierre del último año completo (2021), sin perjuicio de la inclusión de datos referidos a periodos anteriores/ años, en el caso de datos evolutivos e indicadores puntuales referidos a fechas distintas en función de la idoneidad del espacio temporal tomado en consideración.
- La información recopilada muestra la coherencia de los datos diferenciados por sexo en cada indicador, siendo uniformes en relación a la fecha de extracción de los mismos y la coincidencia de totales y subtotales. Los porcentajes se presentan bajo la metodología del Índice de dispersión o de distribución (IDIS) que representa, el porcentaje de un sexo en relación al otro (inter-género) en cada indicador analizado.

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

A) Consideraciones generales. Infrarrepresentación femenina en el sector de actividad y en el conjunto de empresas analizadas, sobre las que se ha realizado un diagnóstico diferenciado.

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

a) Concentración de personal de mano de obra directa: Personal de operaciones/Técnico operativo.

b) Sector de actividad fuertemente masculinizado: La incorporación de la mujer en determinadas posiciones resulta aún muy reciente.

c)Segregación ocupacional: Oferta mayoritaria de perfiles femeninos para el desempeño de funciones de trabajo indirecto (administración/soporte, auxiliares, etc..) y escasez de candidatas disponibles para la cobertura de determinados puestos de carácter técnico/producción/operaciones.

d) Limitaciones en la ordenación del tiempo de trabajo en relación a las necesidades de funcionamiento, organizativas y productivas de algunas áreas (turnos, guardias, retén).

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

Teniendo en cuenta la evolución de la presencia femenina en los últimos 5 años, las mujeres representan a cierre de 2021 el 32,59% del total de plantilla frente a los datos de 2017 en el que representaban el 28,16% del total.

Estos ratios se sitúan en la línea de representación femenina de ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLE S,A (32,19% de mujeres sobre el total) que es la sociedad que concentra al mayor número de personas del conjunto de empresas (848 personas sobre un total de 991, referido al global de personas trabajadoras del conjunto de empresas, objeto de análisis).

En ratios similares de representación femenina, se sitúan las siguientes sociedades (ENERGIA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, S.L -33,33% sobre un total de plantilla de 18 efectivos- y CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES S.A -38,46%, sobre un total de plantilla de 13 efectivos-)

En ratios superiores al 40% de representación femenina se sitúan las siguientes sociedades:

- ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENTS, S.L (51,35%). Total de plantilla: 37 efectivos
- ACCIONA SOLAR, S.A. (52,63%). Total de plantilla: 19 efectivos
- BIOMASA MIAJADAS, S.L (100%) Total de plantilla: 1 efectivo
- CORPORACIÓN ACCIONA EÓLICA, S.L.U. (41,67%) Total de plantilla: 12 efectivos

Como empresas que reflejan la **mayor infrarrepresentación**:

- PARQUE EÓLICO CELADAS, PARQUE EÓLICO ESCEPAR, SALTOS DEL NANSA, ACCIONA EÓLICA DEL LEVANTE y ACCIONA ENERGÍA INTERNACIONAL no cuentan con presencia femenina. No obstante, el colectivo total de trabajadores que conforman el conjunto de estas sociedades donde no existe presencia femenina, asciende únicamente a 14 efectivos en un área de actividad eminentemente técnica o de producción. A su vez, CORPORACIÓN ACCIONA HIDRÁULICA únicamente representa un 13,79% de presencia femenina sobre un total de 29 efectivos en la sociedad.

Empresas	MUJERES	TOTAL	%MUJERES (INFRARREPRESENTACIÓN)
Acciona Generación Renovable, S.A.	273	848	32,19%
Acciona .Eolica. Levante, S.L.	0	2	0,00%
Acciona .Green En Dvelopments S.L	19	37	51,35%
Acciona Solar, S.A.	10	19	52,63%
Biomasa Miajadas, S.L.	1	1	100,00%
Corporación Acciona .Eolica, S.L.U.	5	12	41,67%
Corporación Acciona Hidraulica, S.L.U	4	29	13,79%
Energiea Servicios y Mantenimiento , S.L.	6	18	33,33%
Pq Eo Celadas, S.L.U.	0	1	0,00%
Pq Eolico Escepar, S.A.	0	1	0,00%
Saltos Del Nansa, S.A.U.	0	8	0,00%
Acciona Energia Internacional	0	2	0,00%
Corp. ACC. Energías Renovables, S.A.	5	13	38,46%

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

- **Tasa de temporalidad y parcialidad no representativas a efectos de diagnóstico:** La incidencia de la temporalidad y parcialidad en términos generales no resulta especialmente significativa a efectos de diagnóstico en ninguna de las empresas, objeto de diagnóstico.

Las personas contratadas por ETT y personal becario representan el 3% del total y únicamente se focalizan en:

- ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLE (2 mujeres sobre 14 personas contratadas por ETT).
- ACCIONA GREEN ENERGY (3 mujeres sobre un total de 5)
- ACCIONA SOLAR (1 mujer en total)
- El resto de empresas, no cuentan con contratos de puesta a disposición.

El 87,69% del total del colectivo del conjunto de empresas cuenta con contrato indefinido y en el caso de las mujeres asciende al ratio de 88,85% sobre el total de mujeres.

La temporalidad femenina, en análisis diferenciado por empresa, presenta los siguientes ratios:

- ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLE S.A (10,6% de mujeres con contrato temporal sobre el total de contrataciones femeninas)
- ACCIONA EOLICA. LEVANTE, S.L: No cuenta con contratos femeninos temporales.
- ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENT S.L: el 21% de las contrataciones femeninas son temporales
- ACCIONA SOLAR, S.A.: No cuenta con contratos femeninos temporales.
- BIOMASA MIAJADAS, S.L: Sólo se registra una mujer en plantilla con contrato temporal
- CORPORACIÓN ACCIONA EOLICA, S.L.U.: No cuenta con contratos femeninos temporales.
- CORPORACIÓN ACCIONA HIDRAULICA, S.L.U: Sólo se registra una mujer en plantilla con contrato temporal, sobre un total de 4 mujeres (25%)
- ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, S.L.: el 16,6% de los contratos femeninos son temporales.
- PARQUE EOLICO CELADAS, S.L.U, PARQUE EOLICO ESCEPAR, S.A., SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U y ACCIONA ENERGIA INTERNACIONAL: No cuentan con plantilla femenina.
- CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A.: no registra ninguna contratación temporal

La contratación en la modalidad a tiempo parcial únicamente afecta a 2 mujeres en ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLES sobre todo el conjunto de empresas.

PARQUE EÓLICO CELADAS, PARQUE EÓLICO ESCEPAR, SALTOS DEL NANSÁ, ACCIONA EÓLICA DEL LEVANTE, ACCIONA ENERGÍA INTERNACIONAL, CORPORACIÓN ACCIONA HIDRÁULICA, BIOMASA MIAJADAS, CORPORACIÓN ACCIONA EOLICA, ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENT, ACCIONA EOLICA. LEVANTE y ACCIONA SOLAR: No cuentan con contratos a tiempo parcial en el periodo de referencia analizado.

- **Estabilidad y consolidación del empleo femenino en términos de tipología de contrato y desvinculaciones.** La práctica totalidad de la plantilla aparece contratada en la modalidad de contrato indefinido a jornada completa. Asimismo, el número de desvinculaciones femeninas durante el último año, focalizadas fundamentalmente en ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLE S.A, representa a nivel global un 30,77% del total de desvinculaciones, manteniéndose proporcionalmente por debajo al nivel de presencia de la mujer en el conjunto de empresas (32,59%).

El número de desvinculaciones en el periodo de referencia analizado en el análisis diferenciado por empresas, presenta los siguientes ratios:

- ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLE S.A: El 31,7% del total de desvinculaciones son femeninas, lo que indica que se mantiene en un ratio inferior a su presencia en la organización (32, 2%)
- ACCIONA EOLICA. LEVANTE, S.L: No registra ninguna desvinculación en el periodo de referencia
- ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENT S.L: Solo se registra una desvinculación femenina
- ACCIONA SOLAR, S.A.: No registra ninguna desvinculación en el periodo de referencia
- BIOMASA MIAJADAS, S.L: No registra ninguna desvinculación en el periodo de referencia
- CORPORACIÓN ACCIONA EOLICA, S.L.U. No registra ninguna desvinculación en el periodo de referencia
- CORPORACIÓN ACCIONA HIDRAULICA, S.L.U: Solo se registra una desvinculación masculina

- ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, S.L.: No registra ninguna desvinculación en el periodo de referencia
- PARQUE EOLICO CELADAS, S.L.U, PARQUE EOLICO ESCEPAR, S.A., SALTOS DEL NANSA, S.A.U y ACCIONA ENERGIA INTERNACIONAL: No cuentan con plantilla femenina.
- CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A.: No registra ninguna desvinculación en el periodo de referencia

▪ **Personal cualificado:**

El mayor volumen de la plantilla en términos de población más relevante se concentra en personal cualificado. (Titulación superior): Grupos: Técnico, Gerencia y Dirección, resultando coincidente para ambos colectivos., sin perjuicio de la alta concentración femenina en el Grupo Administrativo. El Grupo de técnico operativo, únicamente registra presencia masculina.

- **Edad media coincidente para ambos colectivos en el segmento de 31 a 45 años y antigüedad media ligeramente inferior para el colectivo femenino (11, 34 años vs 11, 86 años).**

Edad media:

- ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLE S.A, ACCIONA EOLICA. LEVANTE, S.L, ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENT S.L, ACCIONA SOLAR, S.A, ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, S.L: La población mas relevante resulta coincidente para hombres y mujeres en el tramo de edad de 31 a 45 años.
- El tramo de edad de 46 o mas años, concentra a un mayor número de efectivos femeninos en CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A, CORPORACIÓN ACCIONA EOLICA, S.L.U. y CORPORACIÓN ACCIONA HIDRAULICA, S.L.U y BIOMASA MIAJADAS, S.L.
- PARQUE EOLICO CELADAS, S.L.U, PARQUE EOLICO ESCEPAR, S.A., SALTOS DEL NANSA, S.A.U y ACCIONA ENERGIA INTERNACIONAL: No cuentan con plantilla femenina.

Antigüedad media:

- ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLE S.A, ACCIONA SOLAR, CORPORACIÓN ACCIONA EOLICA ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO: La población mas relevante resulta coincidente para hombres y mujeres en el tramo de antigüedad de 10 a 20 años.
- ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENT S.L: el colectivo femenino supera al masculino en tramos de antigüedad menor (De 5 a 10 años)
- CORPORACIÓN ACCIONA HIDRAULICA, S.L.U: La antigüedad resulta muy superior en el colectivo masculino en el tramo de mas de 20 años.
- CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A.: la mayor concentración del colectivo masculino se registra en los tramos de 10 a 20 años y de mas de 20. En el caso del femenino, se concentra en los tramos de 5 a 10 años y de mas de 20 años.
- PARQUE EOLICO CELADAS, S.L.U, PARQUE EOLICO ESCEPAR, S.A., SALTOS DEL NANSA, S.A.U y ACCIONA ENERGIA INTERNACIONAL: No cuentan con plantilla femenina.

- **Segregación vertical:** A nivel global, las mujeres representan el 12,50% de las posiciones de Dirección y el 27,34% en las de Gerencia. En la posición de Técnico, que concentra al mayor número de plantilla, a efectos de “población relevante”, la presencia femenina refleja un 38,74% de representación.

Las mujeres no aparecen representadas en las posiciones de Técnico Operativo/a en ninguna de las empresas sobre un total de 111 efectivos pertenecientes a ese colectivo. Las posiciones de administrativo, reflejan la mayor concentración femenina en términos comparativos. Así de los 45 efectivos adscritos a esta posición, solo 1 es un hombre.

- En ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLE S.A, como empresa mas representativa del conjunto de sociedades a efectos de diagnóstico, las posiciones de mayor responsabilidad (Dirección y Gerencia) están representadas por un 4% y un 27% de mujeres respectivamente. En el desglose de las posiciones de Técnico, se refleja un relativo equilibrio de representación, contemplando la mayor infrarrepresentación en las posiciones superiores T7 (27,37%) y T8 donde no se registra representación femenina. Las posiciones del grupo Administrativo contemplan prácticamente el 100% de efectivos femeninos.
 - ACCIONA EOLICA. LEVANTE, S.L: Solo existen 2 hombres, ubicados en T7 (Técnico)
 - ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENT S.L: La población mas relevante para ambos colectivos se ubica en el grupo técnico. El grupo administrativo está conformado exclusivamente por mujeres. Las mujeres representan el 28,57% del grupo de gerencia/expertos y la posición de Dirección, es ocupada por un hombre.
 - ACCIONA SOLAR, S.A.: La población mas relevante, coincidente para ambos colectivos se concentra en el grupo técnico. No existe representación femenina en gerencia. El Grupo de técnico operativo, únicamente registra presencia masculina.
 - BIOMASA MIAJADAS, S.L: La única mujer contabilizada se ubica en el grupo administrativo.
 - CORPORACIÓN ACCIONA EOLICA, S.L.U: Representación femenina en posición de gerencia. La población mas relevante, coincidente para ambos colectivos se concentra en el grupo técnico. Las dos posiciones del grupo administrativo son ocupadas por mujeres.
 - CORPORACIÓN ACCIONA HIDRAULICA, S.L.U: La mujer representa el 33,3% del grupo de gerencia. La población mas relevante, coincidente para ambos colectivos se concentra en el grupo técnico. Las 2 posiciones del grupo administrativo son ocupadas en términos de equilibrio m/h. El Grupo de técnico operativo, únicamente registra presencia masculina.
 - ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, S.L.: La posición de gerencia es ocupada por un hombre. La población mas relevante, coincidente para ambos colectivos se concentra en el grupo técnico. Las dos posiciones del grupo administrativo son ocupadas por mujeres.
 - CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A.: La mujer representa el 33,3% del grupo de Dirección y el 100% en Gerencia. No se cuenta con personal técnico, administrativo o técnico operativo.
 - PARQUE EOLICO CELADAS, S.L.U (1 hombres en grupo técnico), PARQUE EOLICO ESCEPAR, S.A(1 hombres en grupo técnico), SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U(2 hombres en grupo técnico y 6 en técnico operativo) y ACCIONA ENERGIA INTERNACIONAL (2 hombres en Dirección): No registran presencia femenina.
- **Segregación horizontal:** La mayor infrarrepresentación detectada del colectivo femenino por departamentos, en términos proporcionales, se sitúa en Producción (18% de mujeres sobre el total del colectivo). No se registra presencia femenina en el colectivo de Expatriados y Desarrollo Corporativo y Estrategia. El resto de departamentos registra ratios de equilibrio (40%-60%) a excepción de Ingeniería y Construcción que se sitúa ligeramente por debajo (35,46%).
- En ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLE, los ratios de representación femenina se mantienen en términos similares que los expuestos para el conjunto de empresas a excepción de su mayor presencia en Dirección general de la Energía (60% de mujeres) y Gestión de la Energía que refleja un ratio inferior al conjunto de empresas (33,33%, vs 43,59%).
 - ACCIONA EOLICA. LEVANTE, S.L: Solo existen 2 hombres ubicados en Producción.
 - ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENT S.L: Ambos colectivos (h y m) se ubican en el área de Gestión de la Energía.
 - ACCIONA SOLAR, S.A.: La población mas relevante resulta coincidente para ambos colectivos en el área de Servicios y Mantenimiento HS.

- BIOMASA MIAJADAS, S.L: La única mujer contabilizada se ubica en el área de Producción..
- CORPORACIÓN ACCIONA EOLICA, S.L.U: La población mas relevante resulta coincidente para ambos colectivos en el área de Producción.
- CORPORACIÓN ACCIONA HIDRAULICA, S.L.U: La población mas relevante resulta coincidente para ambos colectivos en el área de Producción.
- ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, S.L.:El colectivo masculino aparece concentrado en el área de producción y Suply Chain, mientras que el femenino se concentra en Económico Financiero – Sostenibilidad y producción.
- CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A.: La representación de hombres y mujeres resulta equilibrada en Dirección General Energia, que concentra a la totalidad del colectivo femenino.

A modo de resumen, la distribución por grupos profesionales y áreas de ambos sexos en el conjunto de empresas, a los efectos de delimitar la posible segregación vertical y horizontal del colectivo femenino, refleja las mayores áreas de mejora en los niveles más altos (Dirección) y Técnico Operativo y en las áreas de Producción e Ingeniería/Construcción en aras de medir la infrarrepresentación femenina.

En esta dirección, destaca a su vez la alta concentración femenina registrada en el grupo administrativo en todas las empresas, en línea con los datos del sector de actividad y mercado de trabajo, que suele concentrar un mayor predominio de presencia femenina en actividades auxiliares y administrativas y donde la incorporación de las mujeres es aún reciente en posiciones técnicas/producción, así como su representación en los niveles más altos de responsabilidad, que requieren una incorporación más gradual.

En este sentido, debe inferirse, que la antigüedad de las mujeres en la mayor parte de las empresas, resulta inferior en relación a los hombres, por lo que su incorporación ha sido más reciente y la evolución prevista, en función de los compromisos empresariales adquiridos en relación al incremento gradual de mujeres en puestos de responsabilidad, marcan una tendencia positiva hacia el próximo equilibrio de representación en los niveles superiores (Dirección y Gerencia).

Así, mediante la puesta en marcha de acciones específicas, se lleva a cabo un seguimiento completo y periódico de la evolución de las mujeres en puestos pre-directivos y gerenciales que permite obtener información actualizada, basada en un sistema que posibilita su tratamiento, comparabilidad interna y externa y su gestión en distintas escalas y variables, así como su análisis en ejercicios anuales, para obtener variaciones porcentuales y asignar objetivos en función de los datos obtenidos a medio y largo plazo.

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

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

- l) Protección de las víctimas de violencia de género.

A) Selección y contratación. Desvinculación

El total de incorporaciones femeninas durante 2021, representa un 37% del total en el conjunto de empresas (por encima de su nivel de presencia global 32,59%) lo que marca una tendencia muy positiva hacia el gradual equilibrio de representación de ambos sexos. Las nuevas incorporaciones están focalizadas fundamentalmente en las posiciones de técnico. Destacan especialmente las nuevas incorporaciones femeninas en puestos de responsabilidad el 34,21% de mujeres en la posición de Gerencia y el 20% en Dirección.

El número de desvinculaciones femeninas durante el último año representa a nivel global un 30,77% del total de desvinculaciones, manteniéndose proporcionalmente por debajo al nivel de presencia de la mujer en el conjunto de empresas (32,59%)

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

- En ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLE, el ratio de contrataciones femeninas supera ligeramente al del conjunto de empresas (37,86% de mujeres sobre el total de contrataciones). Destaca el 36,11% sobre las posiciones de Gerencia y el 75% en T6. El número de desvinculaciones femeninas se sitúa ligeramente por encima del ratio registrado respecto del conjunto de sociedades (31,71%)
- ACCIONA EOLICA. LEVANTE, S.L: No registra ninguna incorporación ni desvinculación en el periodo de referencia, como consecuencia de lo reducido de la plantilla.
- ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENT S.L: Las incorporaciones femeninas representan el 33,3% del total. Solo se registra una desvinculación femenina. No obstante, la presencia de la mujer representa en términos globales supone un 51,35% de representación.
- ACCIONA SOLAR, S.A.: No registra ninguna incorporación ni desvinculación en el periodo de referencia No obstante, la presencia de la mujer representa en términos globales supone un 52,63% de representación.
- BIOMASA MIAJADAS, S.L: No registra ninguna incorporación ni desvinculación en el periodo de referencia, como consecuencia de lo reducido de la plantilla.
- CORPORACIÓN ACCIONA EOLICA, S.L.U. No registra ninguna incorporación ni desvinculación en el periodo de referencia
- CORPORACIÓN ACCIONA HIDRAULICA, S.L.U: No registra ninguna incorporación en el periodo de referencia. Solo se registra una desvinculación masculina
- ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, S.L.: No registra ninguna incorporación ni desvinculación en el periodo de referencia
- PARQUE EOLICO CELADAS, S.L.U, PARQUE EOLICO ESCEPAR, S.A., SALTOS DEL NANSA, S.A.U: No registran ninguna incorporación ni desvinculación en el periodo de referencia, como consecuencia de lo reducido de la plantilla.
- ACCIONA ENERGIA INTERNACIONAL: Solo registra una incorporación masculina en la posición de dirección. No cuenta con plantilla femenina.
- CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A.: Las incorporaciones femeninas representan el 33,3% del total, concentradas en el nivel de Dirección. No registra ninguna desvinculación en el periodo de referencia.

Análisis cualitativo. Descripción de procesos

Los procesos y políticas formalizadas en materia de selección resultan comunes a todas las empresas, objeto de diagnóstico: ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLE S.A, ACCIONA EOLICA. LEVANTE, S.L, ACCIONA SOLAR, CORPORACIÓN ACCIONA EOLICA, ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENT S.L, BIOMASA MIAJADAS, S.L, CORPORACIÓN ACCIONA HIDRAULICA,

S.L.U, CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A, PARQUE EOLICO CELADAS, S.L.U, PARQUE EOLICO ESCEPAR, S.A., SALTOS DEL NANSA, S.A.U y ACCIONA ENERGIA INTERNACIONAL.

1.Sistemas de reclutamiento utilizados

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

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

Descripción de los sistemas de reclutamiento utilizados:

- Consultoras de selección externas, ETTs
- Entidades formativas y escuelas técnicas (FP)
- Anuncios en webs de empleo y en RRSS
- Promociones internas

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

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

3.Procedimiento en materia de selección

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

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

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

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

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

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

4.Aplicación de criterios neutros y objetivos.

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

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

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

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

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

7.Desvinculaciones y ceses

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

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

- Como se ha adelantado con anterioridad, en relación a determinados puestos o áreas vinculados a la realización de trabajo técnico o en el área de producción, existe una escasez de candidatas mujeres en el mercado laboral para encontrar perfiles femeninos con las condiciones requeridas, por lo que se debe valorar buscar métodos de reclutamiento alternativos para encontrar un mayor número de mujeres con el perfil requerido.
- Valorar la puesta en marcha de acciones positivas orientadas a incrementar el número de mujeres en áreas o posiciones infrarrepresentadas.(ejem: Técnico Operativo)
- Se propone la revisión de toda la documentación que engloba la fase de selección y contratación al objeto de garantizar la utilización de un lenguaje adecuado desde la perspectiva de género, así como una mayor sensibilización y formación de los responsables que intervienen en los procesos.

- o Valorar mejoras en el modelo de entrevista de salida incidiendo con mayor alcance en si los motivos de la desvinculación voluntaria pueden tener relación con motivos de discriminación o dificultades para conciliar.

B) Formación

Las mujeres son las destinatarias a nivel global del 32,3% del total de personas formadas, situándose en línea a su nivel de presencia en el conjunto de empresas (32,59%). La media en relación al número de horas por empleado/a corresponde al siguiente ratio: 56,6 horas de formación en las mujeres vs 57,7 horas en los hombres.

En el desglose de las diferentes empresas, objeto de análisis, se reflejan los siguientes ratios:

- ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLE S,A: La formación impartida al colectivo femenino (33,89% de asistentes femeninas sobre el total de asistentes) se sitúa por encima a su nivel de presencia en la organización (32,19% de mujeres sobre el total) siendo la sociedad que concentra al mayor número de personas del conjunto de empresas (848 personas sobre un total de 991, referido al global de personas trabajadoras del conjunto de empresas, objeto de análisis).
- ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENTS, S.L: La formación impartida al colectivo femenino (51,13% de asistentes femeninas sobre el total de asistentes) se sitúa en línea a su nivel de presencia en la organización (51,35% de mujeres sobre el total).
- ACCIONA SOLAR, S.A.: La formación impartida al colectivo femenino (62,9% de asistentes femeninas sobre el total de asistentes) se sitúa por encima a su nivel de presencia en la organización (52,63%).
- CORPORACIÓN ACCIONA EÓLICA, S.L.U. La formación impartida al colectivo femenino (37,14% de asistentes femeninas sobre el total de asistentes) se sitúa por debajo a su nivel de presencia en la organización (41,67%) Total de plantilla: 12 efectivos.
- CORPORACIÓN ACCIONA HIDRÁULICA: La formación impartida al colectivo femenino (13,33% de asistentes femeninas sobre el total de asistentes) se sitúa en línea a su nivel de presencia en la organización (13,79% de mujeres sobre el total) sobre un total de 29 efectivos en la sociedad.
- ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, S.L: La formación impartida al colectivo femenino (38,59% de asistentes femeninas sobre el total de asistentes) se sitúa por encima a su nivel de presencia en la organización -33,33% sobre un total de plantilla de 18 efectivos-.
- CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES S.A: La formación impartida al colectivo femenino (42,85% de asistentes femeninas sobre el total de asistentes) se sitúa por encima a su nivel de presencia en la organización -38,46%, sobre un total de plantilla de 13 efectivos-)
- BIOMASA MIAJADAS, S.L (100%) Total de plantilla: 1 efectivo PARQUE EÓLICO CELADAS, PARQUE EÓLICO ESCEPAR, SALTOS DEL NANSÁ, ACCIONA EÓLICA DEL LEVANTE y ACCIONA ENERGÍA INTERNACIONAL no cuentan con presencia femenina a efectos comparativos.

1.Descripción y características del proceso de formación

Los procesos y políticas formalizadas en materia de formación resultan comunes a todas las empresas, objeto de diagnóstico: ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLE S.A, ACCIONA EOLICA. LEVANTE, S.L, ACCIONA SOLAR, CORPORACIÓN ACCIONA EOLICA, ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENT S.L, BIOMASA MIAJADAS, S.L, CORPORACIÓN ACCIONA HIDRAULICA, S.L.U, CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A, PARQUE EOLICO CELADAS, S.L.U, PARQUE EOLICO ESCEPAR, S.A., SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U y ACCIONA ENERGIA INTERNACIONAL..

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

Bloques de Contenidos:

- Formación en competencias: Formación en capacidades orientadas a mejorar el desempeño del trabajo.
- Formación en áreas funcionales: Formación relacionada con los conocimientos funcionales (financieros, informáticos, jurídicos, comerciales...)
- Formación técnica: conocimientos técnicos asociados al área.
- Formación en Idiomas
- Formación en QSES: Formación en calidad, prevención de riesgos laborales, medio ambiente y sostenibilidad.

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

Plan Anual de Formación.

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

- Llevando a cabo un proceso formal de detección de necesidades formativas.
- Recepción de la solicitud de formación.
- Detección de la necesidad de formar a un colectivo concreto.

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

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

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

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

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

Se combinan las modalidades formativas obligatorias con las voluntarias y se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo. En la medida de lo posible la formación se realiza dentro del horario laboral, en caso de tener que asistir fuera de la jornada, se dan facilidades o compensaciones en su caso.

Existe un registro anual de los cursos realizados y de sus asistentes, que permite el desglose por género, tipología, horas y grupo del número de asistentes.

2. Acciones formativas especialmente dirigidas a mujeres:

En 2021, se refuerza la impartición de programas de liderazgo destinados a mujeres para impulsar la diversidad de género en los niveles de responsabilidad:

- Programa de desarrollo para mujeres de alto potencial (PDMAP): 7 participantes
- Programa de aceleración de carreras: 2 participantes
- Lídera en femenino (Asociación Industria Navarra y Servicio Navarro de Empleo, 24 horas): 1 participante
- Programa “Aprendízate”: Programa creado para desarrollar skills y competencias dirigido a mujeres con perfil de gerente y responsables. Se oferta una ruta formativa con 4 módulos de aprendizaje y cada persona elige en cual o cuales quiere participar. Total alumnas asistentes en los cursos: 101

3. Formación en igualdad y prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo

Los responsables de Organización, Talento y Salud han realizado acciones formativas específicas en la materia.

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

- Reforzar y extender la formación y sensibilización a responsables y otros colectivos en materia de igualdad.
- Potenciar la formación como mecanismo de impulso para incrementar el número de mujeres en las posiciones y áreas con mayor infrarrepresentación (formación técnica) y para lograr una mayor presencia en los puestos de responsabilidad (programas de liderazgo)

C) Promoción profesional

Las mujeres representan el 36% de las promociones realizadas en el conjunto de empresas y el 34% en ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLES (ratio que se sitúa por encima a su nivel de presencia, lo que marca una tendencia positiva)

- ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENTS, S.L: El colectivo femenino representa el 67% de las 6 promociones efectivas, focalizadas en el grupo técnico.
- ACCIONA SOLAR, S.A.: El colectivo femenino representa el 50% de las dos promociones efectivas, focalizadas en el grupo técnico.
- CORPORACIÓN ACCIONA HIDRÁULICA: El colectivo femenino representa el 50% de las dos promociones efectivas, focalizadas en el grupo técnico.
- ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, S.L: El colectivo femenino representa el 50% de las dos promociones efectivas, focalizadas en el grupo técnico.
- CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES S.A: La única promoción efectiva se corresponde con una mujer en el nivel de Gerencia.
- CORPORACIÓN ACCIONA EÓLICA, S.L.U, BIOMASA MIAJADAS, S.L, PARQUE EÓLICO CELADAS, PARQUE EÓLICO ESCEPAR, SALTOS DEL NANSÁ, ACCIONA EÓLICA DEL LEVANTE y ACCIONA ENERGÍA INTERNACIONAL no registran ninguna promoción efectiva en el periodo de referencia.

Descripción y características de los procesos de promoción

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

El proceso formalizado en materia de promoción resulta común a todas las empresas, objeto de diagnóstico: ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLE S.A, ACCIONA EOLICA. LEVANTE, S.L, ACCIONA SOLAR,

CORPORACIÓN ACCIONA EOLICA, ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENT S.L, BIOMASA MIAJADAS, S.L, CORPORACIÓN ACCIONA HIDRAULICA, S.L.U, CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A, PARQUE EOLICO CELADAS, S.L.U, PARQUE EOLICO ESCEPAR, S.A., SALTOS DEL NANSA, S.A.U y ACCIONA ENERGIA INTERNACIONAL..

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

La mayor representación del colectivo masculino en puestos de responsabilidad obedece a que la incorporación de la mujer en determinadas posiciones ha sido más reciente y a la escasez de perfiles femeninos en determinadas posiciones. En esta dirección, como acción positiva, se imparten programas específicos de desarrollo destinados a mujeres al objeto de incentivar el mayor acceso del colectivo femenino a puestos de responsabilidad.

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

- Garantizar a través de acciones de difusión concretas que la plantilla es conocedora de las funcionalidades de la herramienta implantada, al objeto de optimizar las opciones de movilidad interna disponibles.
- Promover la actualización de los perfiles profesionales de la plantilla disponibles en la herramienta.
- Considerar la puesta en marcha de acciones positivas en materia de promoción al objeto de incrementar el número de mujeres en puestos de responsabilidad.

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

El sistema de clasificación profesional está contemplado en el convenio colectivo que resulta de aplicación. Se ha procedido a la revisión del sistema de valoración de puestos a los efectos de comprobar la adecuación conforme a la normativa vigente.

La metodología tiene factores comunes con la Herramienta de Valoración de Puestos publicada por el Instituto de las Mujeres en abril de 2022, conforme a la disposición final primera del RD 902/2020 y se adecúa al entorno y la realidad organizativa de la compañía, con los siguientes objetivos:

- Establecer un lenguaje común y de factores de análisis en todas las empresas, que permita una adecuada clasificación de los puestos en cada una de las empresas que forman parte del ámbito de aplicación del Plan
- Generar los desarrollos analíticos correspondiente para poder elaborar las pertinentes auditorías retributivas conforme a la legislación de preceptiva aplicación.

El sistema que se ha empleado define los diferentes factores que representan lo esencial de un puesto de trabajo en cada una de sus dimensiones. En cada uno de estos factores se definen etapas representativas del desarrollo o de la dificultad el factor, para definir el nivel de contribución o valor del mismo en la organización.

Se han analizado los 9 factores del sistema de clasificación y las correspondencias respecto de los factores contemplados en la herramienta publicada por el Instituto de las Mujeres.

El modelo evalúa los factores en función de un escalado de cada colectivo e incide en que la valoración se realiza siempre sobre el puesto y no sobre la persona. En ningún caso se evaluará el rendimiento, las aptitudes profesionales o las actitudes que un empleado/a demuestre en el desempeño del puesto de trabajo.

Permite examinar de manera sistemática los principales factores que forman parte de la naturaleza de un puesto de trabajo, evaluarlos y compararlos mediante criterios comunes, precisos y detallados.

El nuevo modelo de clasificación de puestos, es el que se ha tomado de referencia para realizar la auditoría retributiva, encargada a consultores externos, que han participado en la elaboración de la herramienta publicada por el Instituto de las Mujeres, a los efectos de dotar de las mayores garantías a todo el proceso.

El resultado del informe de auditoría ha sido favorable, sin perjuicio de la incorporación de recomendaciones o identificación de medidas correctoras puntuales que afectan a colectivos concretos. El resumen de los resultados de la revisión del sistema de valoración de puestos y análisis diferenciado por cada empresa, objeto de diagnóstico, se contempla en el Anexo II del presente Plan.

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

- o Análisis de determinadas posiciones o colectivos (Dirección, Gerencia y Expertos/as) que engloban una mayor heterogeneidad en cuanto a funciones y responsabilidades, que pueden derivar en mayores diferencias.
- o Revisión de las nomenclaturas y terminología empleada en la herramienta al efecto de evitar inadecuaciones del lenguaje.

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

Proporcionalmente a su nivel de presencia, el colectivo de mujeres realiza un uso más intensivo de las medidas de conciliación disponibles. A nivel global, más el 58% de los destinatarios de las medidas de conciliación disfrutadas en el último año se corresponde con mujeres.

- En ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLES el ratio es del 57% (Nacimiento de hijo/a, lactancia, reducción de jornada por guarda legal, excedencia por motivos familiares). Destaca especialmente el número de reducciones de jornada que son principalmente disfrutadas por mujeres. (87% de mujeres sobre el total de personas con reducción de jornada del conjunto de empresas y 85% en ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLES).
- ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENTS, S.L: El 57% de las medidas de conciliación disfrutadas corresponden a mujeres. Se sitúa por encima a su nivel de presencia en la organización (51,35% de mujeres sobre el total).
- ACCIONA SOLAR, S.A.: El 64% de las medidas de conciliación disfrutadas corresponden a mujeres. Se sitúa por encima a su nivel de presencia en la organización (52,63%).
- CORPORACIÓN ACCIONA EÓLICA, S.L.U y ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO: El 100% de las medidas de conciliación disfrutadas corresponden a mujeres.
- En el resto de empresas, durante el último año, como consecuencia de lo reducido de la plantilla, no se registra el ejercicio de medidas por nacimiento de hijo/a, lactancia, reducción de jornada por guarda legal, excedencia por motivos familiares.

El convenio colectivo que resulta de aplicación contempla un amplio catálogo de medidas de conciliación y beneficios sociales.

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

- Reforzar la sensibilización en materia de corresponsabilidad.
- Garantizar el conocimiento de las medidas de conciliación existentes a disposición del personal.
- Valorar la inclusión de nuevas medidas orientadas a favorecer una mayor flexibilidad en los tiempos y espacios de trabajo al objeto de poder compatibilizar en la medida de lo posible, las necesidades de la prestación de servicios con las responsabilidades familiares.

F) Condiciones de trabajo. Salud laboral

El absentismo femenino por enfermedad común, se sitúa por encima del nivel de presencia de la mujer para el conjunto de empresas analizadas. Así, registra un 46% del total de bajas por este motivo.

- En ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLES el ratio es ligeramente superior (47% de bajas femeninas por este motivo).
- ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO: El índice de bajas por enfermedad común resulta equilibrado para ambos sexos (50%).
- ACCIONA SOLAR: El índice de bajas por enfermedad común resulta superior para las mujeres que representan el 57% del total de bajas por este motivo.
- ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENT S.L : El índice de bajas por enfermedad común resulta superior para las mujeres que representan el 67% del total de bajas por este motivo.
- CORPORACIÓN ACCIONA HIDRAULICA: Las mujeres representan el 14% del total de bajas por enfermedad común
- CORPORACIÓN ACCIONA EOLICA: Las mujeres representan el 80% del total de bajas por enfermedad común.
- BIOMASA MIAJADAS, S.L (1 mujer en plantilla), CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A (no se registran bajas)
- ACCIONA EOLICA. LEVANTE, S.L., PARQUE EOLICO CELADAS, S.L.U, PARQUE EOLICO ESCEPAR, S.A., SALTOS DEL NANSA, S.A.U y ACCIONA ENERGIA INTERNACIONAL: No cuentan con plantilla femenina a efectos comparativos.

La estrategia en materia de seguridad y salud se articula en torno al área de Medio Ambiente, Prevención, Social, Cumplimiento y Calidad, a los efectos de llevar el control y seguimiento adecuado de los indicadores más relevantes en este ámbito y resulta común a todas las empresas, objeto de diagnóstico: ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLE S.A, ACCIONA EOLICA. LEVANTE, S.L, ACCIONA SOLAR, CORPORACIÓN ACCIONA EOLICA, ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENT S.L, BIOMASA MIAJADAS, S.L, CORPORACIÓN ACCIONA HIDRAULICA, S.L.U, CORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS RENOVABLES, S.A, PARQUE EOLICO CELADAS, S.L.U, PARQUE EOLICO ESCEPAR, S.A., SALTOS DEL NANSA, S.A.U y ACCIONA ENERGIA INTERNACIONAL.

En 2019, se realizó la última encuesta de riesgos psicosociales.

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

- Solicitud al Dpto de Organización, Talento y Salud de cita con la Unidad de Vigilancia de la Salud (Servicio de Prevención Ajeno ASPY), donde se garantizará la confidencialidad de los motivos de su solicitud. La Unidad de Vigilancia de la Salud la examinará y en función de los riesgos de su puesto de trabajo y su propia condición física, dictaminará si es: **a.** “apta para continuar desempeñando su trabajo con normalidad” **b.** “apta con

ciertas limitaciones para continuar desempeñando su puesto de trabajo” c. “no apta para continuar desempeñando su puesto de trabajo”. En los dos últimos supuestos, es decir, cuando la Unidad de Vigilancia dicte que no puede desempeñar su puesto de trabajo con normalidad, se reunirán su Responsable, Organización, Talento y Salud y Prevención de Riesgos Laborales para asignar un nuevo puesto o funciones a la mujer afectada.

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

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

G) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

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

Existe un protocolo para la prevención y actuación frente a posibles conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo y canales de denuncia habilitados para tramitar este tipo de supuestos, que resulta común al grupo de empresas.

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

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

H) Comunicación y lenguaje

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

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

Se realizan encuestas de Clima y Compromiso cada 2 años que incluyen referencias a igualdad, en todas plantillas pertenecientes a las empresas del Grupo.

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

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

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

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

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

El convenio colectivo que resulta de aplicación contempla medidas de protección específicas destinadas a las víctimas de violencia de género, que resultan de aplicación a todas las empresas consideradas a efectos de diagnóstico.

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

PRINCIPALES AREAS DE MEJORA. Valoraciones

- Refuerzo de las medidas de sensibilización interna y externa sobre víctimas de violencia de género en colaboración con entidades e instituciones que promueven campañas periódicamente
- Valorar la ampliación de los derechos contemplados en el convenio colectivo destinados a las víctimas, para contribuir a su protección

Anexo II.- RESUMEN DE RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA. REVISION DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS

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

Modelo propio de valoración de puestos/categorías. Esta metodología tiene factores comunes con la Herramienta de Valoración de Puestos publicada por el Instituto de las Mujeres en abril de 2022 y se adecúa al entorno y la realidad organizativa de la realidad empresarial de cada una de las sociedades que forman parte de la negociación del Plan de igualdad. Características del nuevo modelo:

- El modelo de valoración de puestos es un proceso metódico y objetivo en el que se establece el valor relativo de los puestos dentro de la Organización.
- Permite examinar de manera sistemática los principales factores que forman parte de la naturaleza de un puesto de trabajo de cada empresa, evaluarlos y compararlos mediante criterios comunes, precisos y detallados.
- El modelo de valoración de puestos en ningún caso evaluará el rendimiento, las aptitudes profesionales o las actitudes que un empleado/a demuestre en el desempeño del puesto de trabajo. Al igual que el Sistema de Valoración de Puestos publicado por el Instituto de las Mujeres, es un sistema de factores y puntos.
- Sistema de Factores: Los 9 factores representan lo esencial de un puesto de trabajo. En cada uno de estos factores se definen diferentes etapas representativas del desarrollo o dificultad del factor (desde niveles básicos hasta otros más avanzados). Factores incluidos: Polivalencia, Condiciones de trabajo, Ámbito de gestión, Impacto, Autonomía, Formación, Idiomas, Experiencia, Comunicación
- Sistema de Puntos. A las diferentes etapas de cada factor se le asigna una puntuación que contribuye, posteriormente, a definir para cada puesto analizado el nivel de contribución o valor del mismo en la organización.
- La herramienta valora los siguientes colectivos de puestos recogidos en la norma colectiva de aplicación respecto de los siguientes colectivos: Personal Técnico Operativo – Personal Administrativo – Personal Técnico – Personal Gerencial y Experto – Personal Directivo.
- Cada una de estos colectivos puede (o no) tener diferentes etapas de desarrollo de cada uno de los factores analizados.

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

- Informe de resultado favorable de la revisión de los criterios establecidos en cuanto a la identificación de trabajos de igual valor que constituyen la base de la auditoría salarial. Conclusiones en cuanto a la correcta aplicación (entendida en términos de totalidad, objetividad y adecuación).

1.2. Resumen de resultados de diagnóstico retributivo y auditoría externa

Proceso de revisión externa, a los efectos de comprobar su adecuación a los nuevos requerimientos normativos (RD 902/2020 de 13 de octubre), con el siguiente alcance:

1. Contenido de la metodología
2. Medidas estadísticas utilizadas
3. Revisión de la fórmula y cálculo de brecha salarial

4. Confidencialidad
5. Proceso y resultados.

A continuación se trasladan las conclusiones del informe de auditoría externa realizado:

- Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, se dispone de una herramienta de registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de salario base, complementos salariales y otras percepciones extrasalariales, alineado con la composición de las retribuciones de la empresa, desagregados por sexo y distribuidos por niveles de contribución.
- En este sentido, de acuerdo a la normativa legal vigente, se considera la remuneración realmente percibida por sus trabajadores/as de cada empresa, durante el periodo de referencia, realizando las agrupaciones de conceptos salariales necesarias para su comparación entre géneros.
- El registro en función de los niveles, según la valoración de puestos en aplicación del RD 902/2020 recoge la información retributiva en promedio desagregada por puestos de igual valor, que se corresponden con las categorías profesionales establecidas en el Convenio Colectivo propio, que resulta de aplicación a todas las empresas, objeto de diagnóstico, para poder establecer un comparable para los distintos niveles por género.
- A estos efectos, en líneas generales, no se han encontrado diferencias superiores al 25% entre la remuneración de mujeres y hombres en las distintas empresas, objeto de análisis y, en el caso de las diferencias puntuales que se han podido encontrar, se ha podido comprobar que están justificadas y en la mayor parte aparecen únicamente en remuneraciones efectivas, es decir, desaparecen al equiparar los salarios, como es el caso de ACCIONA GREEN ENERGY, donde las cuatro diferencias retributivas que aparecen en media y las tres diferencias que aparecen en mediana dejan de existir –en ambos estadísticos– al realizar el registro equiparado.
- Como ejemplo, en el caso de ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLES, las dos diferencias superiores al 25% que aparecen en mediana desaparecen con la equiparación, así como dos de las tres diferencias en media, manteniendo únicamente una diferencia superior al 25% en el caso de los Directores/as, con tan sólo 35 posiciones, debido a la diferencias propias en el mercado para este tipo de puestos y a lo reducido de la muestra (4 mujeres y 31 hombres).
- Por otra parte, el análisis de los registros retributivos muestra una diferencia significativa de distribución de las plantillas entre mujeres y hombres, alineada con la realidad del mercado profesional español en el sector.
- Por último, se ha detectado un uso reducido del lenguaje inclusivo en los registros retributivos, concretamente en la denominación de los puestos de igual valor (i.e.: “Técnico” en lugar de “Técnico/a”, “Director” en lugar de “Director/a”).
- Como conclusión, conforme a todo lo expuesto, tras la auditoría externa realizada en cada una de las empresas, objeto de análisis, se deriva que se mantiene una posición alineada con el mercado y con lo exigido en el RD 902/2020, habiendo utilizado una metodología que cumple con lo establecido en la normativa aplicable en materia de igualdad, y sin apreciarse desviaciones en el diseño y aplicación de los procedimientos analizados.

En el resumen detallado por empresa, se muestran las siguientes conclusiones, en relación al promedio equiparado de lo devengado en el ejercicio 2021, ya que con independencia de haber realizado el análisis respecto del promedio y mediana efectivos de cada una de las empresas, es el criterio que arroja las conclusiones más ajustadas en relación a la muestra de comparación:

- ACCIONA GENERACIÓN RENOVABLES S.A: La diferencia total de retribuciones percibidas resultan a favor del hombre en un 22,4% en el conjunto de la empresa (887 efectivos analizados). Las

mayores diferencias en % se focalizan en el total de percepciones extrasalariales. El análisis por concepto equiparado muestra que existen diferencias retributivas en complementos salariales de forma indistinta a favor de hombres o de mujeres por la naturaleza volátil de muchos de estos conceptos (i.e. complementos de paga extra que se pagan en casos de bajas de paternidad o maternidad). Analizando el registro equiparado en media, existen diferencias retributivas en complementos salariales en el Grupo Profesional T5B o T6 de un +-25% (como ajuste a bruto o plus puesto de trabajo), que se absorben en la comparativa de total de salario (salario base + complementos salariales). Las diferencias en el concepto de nómina ajuste a bruto a su vez están justificadas por situaciones extraordinarias como pueden ser situaciones transitorias derivadas de asignaciones internacionales de empleados.

El análisis muestra diferencias retributivas a favor de los hombres en los colectivos de expertos y directivos. Esto se justifica por ser muestras de comparación poco representativas (2 mujeres en el colectivo de expertos y 4 en el de directivos) y ser categorías profesionales que acogen una gran diversidad de puestos con diferentes niveles de responsabilidad.

En este sentido, aunque se trata de un colectivo reducido en proporción con el total de la plantilla y casi todas las diferencias encontradas en los puestos de Expertos, Gerentes y Directores se explican al equiparar los salarios, se propone que la empresa siga evolucionando la herramienta de valoración de puestos de trabajo desarrollada, para poder diferenciar con mayor detalle las posiciones englobadas en las citadas categorías de puestos de igual valor de Expertos/as, Gerentes y Directores/as.

- ACCIONA GREEN ENERGY DEVELOPMENT S.L: La diferencia total de retribuciones percibidas resultan a favor del hombre en un 16,10% en el conjunto de la empresa (55 efectivos analizados). Las mayores diferencias en % por bloques de conceptos resultan en complementos salariales, aunque en ningún caso se supera el 25% de diferencia. El análisis muestra ligeras diferencias a favor de los hombres, focalizadas en el colectivo de gerentes. Esto se justifica por ser categorías profesionales que acogen una gran diversidad de puestos con diferentes niveles de responsabilidad, por lo que en el marco del seguimiento de la herramienta de valoración de puestos desarrollada, se recomienda diferenciar con mayor grado de detalle las posiciones englobadas en esta categoría.
- ACCIONA EOLICA. LEVANTE, S.L: La plantilla únicamente está conformada por 2 hombres en el grupo de técnico. No existe muestra comparable
- ACCIONA ENERGIA INTERNACIONAL: La plantilla, objeto de análisis únicamente registra a 3 hombres en posiciones directivas. No existe muestra comparable al no contabilizarse ninguna mujer en plantilla
- ACCIONA SOLAR: La diferencia total de retribuciones percibidas resultan a favor del hombre en un 16% en el conjunto de la empresa (19 efectivos analizados). Las mayores diferencias en % por bloques de conceptos resultan en complementos extrasalariales. En ningún grupo profesional existe muestra suficiente de hombres y mujeres (al menos dos hombre y dos mujeres) para dar un dato comparable respecto al estudio de puestos de igual valor en el grupo técnico, como consecuencia de lo reducido de la plantilla. La única posición de gerencia, está ocupada a su vez por un hombre.
- BIOMASA MIAJADAS, S.L: No existe muestra comparable al contabilizarse una única mujer en plantilla.
- CORPORACIÓN ACCIONA HIDRAULICA: La diferencia total de retribuciones percibidas resultan a favor del hombre en un 9% en el conjunto de la empresa (30 efectivos analizados). Las mayores diferencias en % por bloques de conceptos resultan en complementos salariales. No existen muestras comparables a excepción del Grupo Profesional Técnico 7. En este colectivo la muestra de comparación es poco relevante al existir únicamente dos mujeres. La diferencia del colectivo viene definida también por la consolidación de derechos de dos empleados hombres (antigüedad) en el salario base.
- CORPORACIÓN ACCIONA EOLICA: La diferencia total de retribuciones percibidas es de un 0,6% en el conjunto de la empresa (13 efectivos analizados). Las mayores diferencias en % por bloques de conceptos resultan en complementos salariales, en todo caso por debajo del 25% se sitúan en los complementos salariales a favor del hombre y en el salario base y extrasalariales que resultan a favor de la mujer. Como consecuencia de lo reducido de la plantilla, en ningún grupo profesional existe muestra suficiente de hombres y mujeres (al menos dos hombres y dos mujeres) para dar un dato comparable.

- ENERGEA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO: La diferencia total de retribuciones percibidas es de un 27,10% en el conjunto de la empresa (18 efectivos analizados). Las mayores diferencias en % por bloques de conceptos resultan en percepciones extrasalariales, vinculadas a un efectivo concreto. Como consecuencia de lo reducido de la plantilla, la comparación no resulta significativa respecto a posiciones de trabajos de igual valor, debido a la naturaleza de las tareas realizadas por los distintos efectivos (12 hombres y 6 mujeres).
- PARQUE EOLICO CELADAS, S.L.U (1 efectivo masculino), PARQUE EOLICO ESCEPAR, S.A (1 efectivo masculino)., SALTOS DEL NANSA, S.A.U (9 efectivos masculinos) y ACCIONA ENERGIA INTERNACIONAL (3 efectivos masculinos).: Ante la ausencia de efectivos femeninos en estas sociedades y lo reducido de la plantilla, no es posible realizar el análisis en muestras comparables.

Sistema de seguimiento e implementación de medidas correctoras:

De conformidad con el Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, contemplado en el apartado III. “Retribuciones. Auditoría salarial. Clasificación profesional”, del Plan de igualdad, durante la vigencia del Plan, a través de las sesiones periódicas de seguimiento y evaluación de la Comisión de igualdad, se trasladará la información actualizada y evolución sobre la situación retributiva de la entidad, al objeto de su análisis conjunto, reportándose a su vez posibles cambios, mejoras en la calidad de la información que pudieran efectuarse, así como las medidas correctoras oportunas en los términos contemplados en el texto del Plan

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

Vigencia y periodicidad: La auditoría retributiva vincula inicialmente su vigencia a la del Plan de igualdad acordado, sin perjuicio de las modificaciones o ajustes que puedan realizarse al objeto de mejorar la calidad de la información, así como las que puedan realizarse como consecuencia de la aprobación de nuevas disposiciones normativas y las posibles adaptaciones que se puedan realizar posteriormente.

En todo caso, los posibles cambios que puedan producirse durante la vigencia del Plan, serán tratados y analizados en el seno de la Comisión de igualdad, adoptando en su caso las modificaciones oportunas y pertinentes en las actas de las sesiones de seguimiento periódicas, en función de lo decidido por las partes.

FICHA PLAN DE ACCIÓN. II PLAN DE IGUALDAD ACCIONA ENERGIA 2022-2026.
OBJETIVOS, CRONOGRAMA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REPORTE DE LAS MEDIDAS. DEPARTAMENTOS RESPONSABLES

I. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
OBJETIVOS:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuar con la implantación de medidas que aumenten gradualmente la presencia de mujeres en las empresas afectadas por el presente Plan de igualdad, especialmente en un sector de claro predominio masculino, mediante la inclusión de prácticas que permitan el acceso y la contratación de un mayor número de mujeres en las áreas o niveles menos representados. ▪ Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación en todas sus fases no contienen elementos de discriminación directa o indirecta. 			
MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar y mantener el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación en todos los documentos que integran el proceso de selección y contratación. Revisión periódica del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo publicadas, al objeto de evitar sesgos o estereotipos de género. (Durante 2022). ▪ Mantener y extender el compromiso con la aplicación de criterios no discriminatorios en los procesos de selección a empresas colaboradoras, subcontratistas, proveedores y terceros en general, con el objetivo de asegurar la inexistencia de cualquier requisito que condicione la contratación de la persona de un determinado sexo. (Durante 2022). ▪ Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades, lenguaje y sesgos de género a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación, a través de la realización de las acciones oportunas. (Último trimestre de 2022. Nuevas incorporaciones en el departamento en el plazo de 3 meses después de la incorporación). ▪ Ampliar los métodos de selección y contratación para contar con una red más extensa que permita identificar a más mujeres candidatas para puestos de trabajo/áreas donde estén infrarrepresentadas y exista una escasa demanda 	<p>Reuniones Comisión de igualdad semestrales programadas inicialmente en los meses de mayo/junio y noviembre/diciembre de cada año de vigencia del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla por género y grupo profesional, nivel, rol, tipo de contrato, tipo de jornada, empresa y centro. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025). ▪ Semestralmente listado con nº y % de altas desglosado por género y grupo profesional, nivel, rol, tipo de contrato, tipo de jornada, empresa, centro. (semestral a datos de junio de 2023, 2024, 2025 y 2026) ▪ Información anual sobre nº de incorporaciones vs candidaturas desglosadas por género. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) 	<p>Revisión y seguimiento anual : (Reporte de datos 2022, 2023, 2024 y 2025)</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2024)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan en 2026- Informe final-)</p>	<p>Organización, Talento y Salud, Mandos</p> <p>Sostenibilidad</p> <p>Comunicación.</p> <p>Comisión de igualdad de</p>

<p>femenina en fase de selección, especialmente en las áreas técnicas, mediante acuerdos o convenios con Centros de Formación Profesional o Escuelas Técnicas. Ejemplos: Incidir en la Universidad o Centro de FP para que presenten candidatas para Becas o Grados FP, establecer un cupo de plazas de prácticas para mujeres.(Durante la vigencia del Plan).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar que las pautas de actuación y la aplicación de las políticas de género establecidas desde la Dirección de Organización, Talento y Salud en materia de selección y contratación, se extiendan a todas las áreas de las sociedades afectadas por el presente Plan de igualdad, con el objetivo de asegurar una aplicación homogénea de los criterios de selección. (Durante la vigencia del Plan). ▪ En lo referente al proceso de desvinculación voluntaria, en el modelo de entrevista de salida se concretarán los motivos aducidos por el trabajador o trabajadora para descartar posibles situaciones de discriminación. (Último trimestre de 2022). <p><i>Las medidas de acción positiva en materia de infrarrepresentación vinculadas a los procesos de selección, se incorporan en el apartado específico denominado: <u>“X. Infrarrepresentación femenina”</u>.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Información sobre acuerdos o convenios con Centros de Formación Profesional o Escuelas Técnicas para ampliar la red de selección de mujeres en áreas infrarrepresentadas. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025). ▪ Iniciativas puestas en marcha para incrementar la presencia de mujeres en los puestos que se encuentran infrarrepresentadas. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) ▪ Información sobre posibles incidencias relacionadas con medidas de igualdad en las desvinculaciones voluntarias. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) ▪ Número de personas que intervienen en los procesos de selección y contratación, que han recibido formación en materia de igualdad, lenguaje y sesgos de género en las distintas convocatorias lanzadas. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) 		
--	---	--	--

II. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS:

- Continuar con la puesta en marcha de medidas orientadas a la detección de mujeres con potencial para promocionar, dirigidas a posibilitar una mayor participación femenina en los procesos de promoción, al objeto de incrementar gradualmente el número de mujeres en puestos o niveles donde se encuentren infrarrepresentadas y en puestos o niveles de responsabilidad.
- Verificar y mantener el compromiso con la igualdad y la no discriminación en la totalidad de los procesos de promoción, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los

critérios objetivos basados en la capacidad profesional y preparación técnica, a través de los procesos de gestión del talento existentes, en todas las áreas y sociedades, afectadas por el presente Plan de igualdad.

MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar, a través de la adecuada publicidad, que toda la plantilla sea conocedora de los procesos de promoción en curso, especialmente las personas que se encuentren ejerciendo derechos de conciliación. (Durante la vigencia del Plan). ▪ Garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que éstos se basen en la idoneidad y capacidad de las candidatas y los candidatos en un marco de igualdad de oportunidades (Durante la vigencia del Plan). ▪ Se impartirá formación específica a la plantilla para difundir las funcionalidades de la herramienta de Wordkday implantada, al objeto de conocer y optimizar las opciones de movilidad interna disponibles. (Durante 2023) ▪ Se promoverá que los perfiles de formación y CV de los trabajadores y trabajadoras se encuentren actualizados y sean visibles, a disposición de la empresa para facilitar en su caso la cobertura de vacantes mediante promoción interna.(Recordatorio anual durante la vigencia del Plan). ▪ Priorizar la cobertura de vacantes a través de la promoción interna siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos. (Durante la vigencia del Plan). ▪ Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de promoción, a través de la realización de las acciones oportunas. (Último trimestre de 2022. Nuevas incorporaciones en el departamento en el plazo de 3 meses después de la incorporación). <p><i>Las medidas de acción positiva en materia de infrarrepresentación femenina vinculadas a los procesos de promoción, se incorporan en el apartado específico denominado: <u>“X. Infrarrepresentación femenina”</u>.</i></p>	<p>Reuniones Comisión de igualdad semestrales programadas inicialmente en los meses de mayo/junio y noviembre/diciembre de cada año de vigencia del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe semestral con nº y % de promociones realizadas desglosado por género y grupo profesional, nivel, rol, tipo de jornada, empresa y centro. (semestral a datos de junio de 2023, 2024, 2025 y 2026) ▪ Número y porcentaje de mujeres y hombres que han solicitado movilidad interna. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) ▪ Enumerar medidas dirigidas a la detección de mujeres con potencial (Ejem: nº de destinatarias de los programas formativos de liderazgo: PDMAP mentoring, etc..). (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) ▪ Evolución y desarrollo profesional de las mujeres destinatarias de los programas de liderazgo (nº de promociones durante la vigencia del Plan) (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) ▪ Número de personas que intervienen en los procesos de promoción, que han 	<p>Revisión y seguimiento anual : (Reporte de datos a cierre de 2022, 2023, 2024 y 2025)</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2024)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan en 2026- Informe final-)</p>	<p>Organización, Talento y Salud, Mandos</p> <p>Comisión de igualdad</p>

	recibido formación en materia de igualdad, lenguaje y sesgos de género en las distintas convocatorias lanzadas. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025)		
III. RETRIBUCIONES. AUDITORÍA SALARIAL. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
OBJETIVOS:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración y clasificación profesional por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales ni de clasificación profesional por razón de sexo. ▪ Garantizar que el modelo organizativo de la empresa permita la adecuada valoración de los puestos de igual valor desde una perspectiva de género. ▪ Velar por que en toda promoción o mejora retributiva se respetará el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualquier medida de conciliación. ▪ Evitar, corregir y prevenir posibles obstáculos existentes en aras de garantizar la igualdad retributiva en la empresa. Para ello se definirán las necesidades para alcanzar esa igualdad. ▪ Identificar los factores que pueden causar diferencias y diseñar acciones correctoras específicas para garantizar la igualdad retributiva en los trabajos de igual valor. 			
MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durante la vigencia del Plan, poner en marcha un Plan de actuación, en función de los resultados de la auditoría realizada y la revisión del sistema de clasificación de puestos/categorías, con el fin de que se puedan corregir las posibles diferencias respecto de trabajos de igual valor, desde una perspectiva de género, de conformidad con lo contemplado en la normativa vigente: ▪ En función de los resultados obtenidos, en el seno de la Comisión de igualdad, se analizará con mayor alcance si las diferencias retributivas sustanciales reflejadas en la auditoría retributiva son estructurales o puntuales y en su caso se propondrán las medidas correctoras oportunas. (Durante 2024 y durante la vigencia del Plan). ▪ Revisar la nomenclatura de las categorías/colectivos de la herramienta retributiva a los efectos de evitar posibles errores en el lenguaje o inadecuaciones. En casos puntuales que se detecten incoherencias se 	<p>Reuniones Comisión de igualdad semestrales programadas inicialmente en los meses de mayo/junio y noviembre/diciembre de cada año de vigencia del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar anualmente la información salarial reportada en la herramienta de registro mediante la revisión de las medias y medianas efectivas y equiparadas por conceptos salariales para seguir su evolución y proponer las medidas correctoras en su caso. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) 	<p>Revisión y seguimiento anual : (Reporte de datos a cierre de 2022, 2023, 2024 y 2025)</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2024)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan en 2026- Informe final-)</p>	<p>Organización, Talento y Salud, (Departamento de Compensación y Beneficios)</p> <p>Comisión de igualdad</p>

<p>corregirán a la brevedad posible.(Durante 2022).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Llevar a cabo seguimiento de los distintos colectivos y conceptos donde se han detectado las diferencias más relevantes comenzando por los niveles superiores que pueden concentrar las mayores diferencias y donde la incorporación de la mujer es más reciente, al objeto de poder equilibrar gradualmente las posibles diferencias, cuando su presencia sea mayor. (Seguimiento anual durante la vigencia del plan) ▪ Focalizar el análisis y seguimiento respecto de los colectivos de Dirección, Gerencia y Expertos/as, para poder diferenciar con mayor detalle las posiciones englobadas en las citadas categorías que puede derivar en mayores diferencias, asegurando la no existencia de posibles sesgos, desde una perspectiva de género.(Durante 2023) ▪ La información del registro retributivo se proporcionará de conformidad con la normativa aplicable y con la agrupación de conceptos que la misma recoge, sin perjuicio de que, en supuestos concretos, excepcionales, y justificados, se requiera de un análisis más específico, en virtud de la aplicación del principio de transparencia retributiva. Realizar en su caso las modificaciones correspondientes en la herramienta de registro, al objeto de mejorar la agilidad y calidad en la extracción de la información.(Durante la vigencia del Plan). ▪ Generación de un grupo interno de trabajo reducido y permanente durante la vigencia del Plan, con participación de los sindicatos firmantes, al objeto de realizar un mayor seguimiento y análisis respecto de la adecuación del sistema de valoración de puestos y las diferencias retributivas sustanciales, a los efectos de poder analizar si son estructurales o no y proponer medidas correctoras a la Compañía. (Inicio 2023. Durante la vigencia del Plan). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Información anual sobre los posibles desajustes detectados y medidas correctoras. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) 		
IV. FORMACIÓN			
<p>OBJETIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Procurar que la formación se configure como una herramienta eficaz que contribuya a la consecución de los objetivos previstos en el presente Plan. 			

- Garantizar que la detección de las necesidades de formación se lleve a cabo sobre el total de la plantilla, desde un enfoque de igualdad de oportunidades.

MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar el acceso a las acciones formativas del personal que se encuentre ejerciendo derechos de conciliación cuando la formación sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Incrementar gradualmente el número de personas formadas en materia de igualdad y prevención de discriminación, en la plantilla, especialmente en la realización de acciones formativas dirigidas a directivos/as y mandos que gestionen equipos en la empresa, así como a responsables que intervengan de forma directa o indirecta en la gestión de personal, realizando un seguimiento periódico del número de personas formadas. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Destinar acciones de formación específicas en materia de igualdad a la representación de los trabajadores, especialmente a los miembros de la Comisión de igualdad. (Último trimestre de 2022). ▪ Garantizar con carácter general que las acciones formativas obligatorias se puedan desarrollar dentro del horario de trabajo y sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Llevar a cabo un mayor seguimiento sobre el número de acciones formativas impartidas, número de horas y número de asistentes a la formación, desagregados por género, que permitan valorar adecuadamente el nivel de participación en los procesos formativos de mujeres y hombres. (Seguimiento anual durante la vigencia del Plan) ▪ Se incorporará en las acciones formativas donde sea posible, un módulo específico de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades. 	<p>Reuniones Comisión de igualdad semestrales programadas inicialmente en los meses de mayo/junio y noviembre/diciembre de cada año de vigencia del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de horas formativas impartidas a mujeres y hombres, desglosadas por grupo profesional, nivel, rol y tipología formativa. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) ▪ Número y porcentaje de mujeres y hombres que han recibido anualmente acciones de formación sobre igualdad de oportunidades y prevención de la discriminación, desglosadas por grupo profesional, nivel y rol. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) ▪ Nº y tipo de acciones formativas especialmente dirigidas a mujeres, sobre liderazgo (PDMAP, mentoring, etc..) y nº de mujeres destinatarias de la bolsa de horas en formación técnica. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) ▪ Detalle del módulo de igualdad a incluir en acciones formativas donde sea posible. (2024-2026) 	<p>Revisión y seguimiento anual : (Reporte de datos a cierre de 2022, 2023, 2024 y 2025)</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2024)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan en 2026- Informe final-)</p>	<p>Organización, Talento y Salud, (Departamento de Formación)</p> <p>Sostenibilidad</p> <p>Comisión de igualdad</p>

<p>(Inicio 2023. Durante la vigencia del Plan).</p> <p><i>Las medidas de acción positiva en materia de infrarrepresentación femenina vinculadas a los procesos de formación , se incorporan en el apartado específico denominado: “X. Infrarrepresentación femenina”.</i></p>			
V. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
<p>OBJETIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Impulsar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres y el ejercicio indistinto por ambos de los derechos de conciliación. ▪ Se impulsará el compromiso empresarial con la responsabilidad social corporativa en su dimensión laboral, basado en la realización de políticas activas concretas como mejora del marco legal establecido, incorporando la igualdad de género y la diversidad como parte de una cultura empresarial orientada a la sostenibilidad. 			
<p>MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)</p>	<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</p>	<p>EVALUACIÓN</p>	<p>RESPONSABLES</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar a conocer las medidas de conciliación que existen en la empresa a disposición del personal y, a su vez, se procurará una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres, fomentando el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación. (Durante la vigencia del Plan) ▪ En aquellos supuestos en los se precise trabajar en turno de noche y no tengan incorporado este sistema de forma estructural, se ofrecerá en primer lugar la cobertura a personal voluntario. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Cuando se esté ejerciendo el derecho a excedencia por cuidado de menores (46.3 ET), se extiende a 18 meses el periodo durante el cual, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Se valorará la utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, de nuevas formas de organización y ejecución del trabajo, incluido el teletrabajo. (Durante la vigencia del Plan) 	<p>Reuniones Comisión de igualdad semestrales programadas inicialmente en los meses de mayo/junio y noviembre/diciembre de cada año de vigencia del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº empleados y empleadas que se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes indicando su tipología: permisos por nacimiento, reducciones de jornada, excedencias por motivos familiares/cuidado de hijo/a, cuidado del lactante, etc.. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) ▪ Informar anualmente de la difusión dada de las medidas de conciliación existentes, así como de los avances en dicha materia. . 	<p>Revisión y seguimiento anual : (Reporte de datos a cierre de 2022, 2023, 2024 y 2025)</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2024)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan en 2026- Informe final-)</p>	<p>Organización, Talento y Salud, Comunicación</p> <p>Comisión de igualdad</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se establece la posibilidad de reducción de jornada al 50% sin pérdida de retribución por hospitalización de hijo/a menor de 18 años durante un periodo máximo de 7 días hábiles al año. Esta hospitalización ha de conllevar siempre la pernocta del menor en el centro hospitalario. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Cuando las circunstancias organizativas del centro de trabajo así lo permitan, las personas trabajadoras que por sentencia judicial de custodia de hijos/a menores, tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los mismos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados (vacaciones verano, navidad, Semana Santa). El uso de este derecho estará limitado una vez al año por cada persona trabajadora y siempre que las circunstancias organizativas del centro de trabajo así lo permitan. En caso de concurrencia de solicitudes, se aplicarían los criterios establecidos mediante el protocolo de centro de trabajo. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Permiso retribuido por el tiempo indispensable para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, técnicas de preparación al parto, así como las gestiones previas a las adopciones, preavisándolo con al menos 72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de (24) horas anuales. (Durante la vigencia del Plan) 	<p>(anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025)</p>		
VI. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE			
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Concienciar y sensibilizar a la hora de transmitir los principales objetivos y líneas de actuación contenidas en el presente Plan de Igualdad. ▪ Promover un lenguaje neutro y no discriminatorio que refuerce asimismo la inclusión de la igualdad en la misión y valores empresariales y prevenga el uso de estereotipos sexistas, tanto en las empresas afectadas por el presente Plan, como en las empresas proveedoras de servicios, bienes y suministros y en las relaciones con terceros en general. 			
MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar un cuestionario online para la evaluación periódica de las percepciones de las personas trabajadoras sobre la gestión de la igualdad en 	Reuniones Comisión de igualdad semestrales programadas inicialmente en los meses de mayo/junio	Revisión y seguimiento anual : (Reporte de	

<p>la empresa (A los dos años de vigencia del Plan y a la finalización de la vigencia del Plan).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover visitas y charlas realizadas por mujeres en centros de primaria y secundaria, para animar a jóvenes a desarrollarse en áreas de Energía. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Revisión de los textos publicados en los procedimientos internos y externos. Establecer pautas y directrices concretas en materia de comunicación orientadas al uso adecuado del lenguaje. (Durante 2022) ▪ Impartir formación específica en uso adecuado del lenguaje, especialmente en las áreas o departamentos que gestionen las comunicaciones externas. (Primer semestre 2023) ▪ Llevar a cabo campañas de comunicación que vinculen la responsabilidad social con el crecimiento y la igualdad de oportunidades. (Inicio 2023. Durante la vigencia del Plan) ▪ Facilitar un canal específico de comunicación (buzón /e-mail/intranet-personas, etc..) que sirva para canalizar aquellas dudas, sugerencias o quejas de la plantilla relacionadas con el Plan de igualdad o cualquier otra consulta, vinculada a la aplicación de la igualdad real y efectiva en la empresa. (Primer semestre 2023). ▪ Aumentar la participación en Foros de igualdad y la colaboración con diferentes organismos (sector público, académico, empresarial, fundaciones...) en los que la empresa tenga una posición proactiva de promoción de la igualdad de oportunidades. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Utilizar en los anuncios publicitarios imágenes igualitarias y que intenten romper el estereotipo. (Durante la vigencia del Plan) 	<p>y noviembre/diciembre de cada año de vigencia del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actuaciones o revisiones realizadas. (2023) ▪ Nº de posibles incidencias detectadas. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) ▪ Enumerar y detallar campañas de comunicación realizadas y destinatarios (2024-2026) ▪ Número de personas, que han recibido formación en lenguaje y sesgos de género en las distintas convocatorias lanzadas. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) ▪ Nº y contenido de las sugerencias recibidas en el buzón de igualdad (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) ▪ Resultados de las encuestas realizadas a la plantilla (2024-2026) ▪ Información sobre los foros en los que participe la empresa (2024-2026) 	<p>datos a cierre de 2022, 2023, 2024 y 2025)</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2024)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan en 2026- Informe final-)</p>	<p>Organización, Talento y Salud, Comunicación Sostenibilidad</p> <p>Comisión de igualdad de</p>
--	---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difundir a través de las acciones de comunicación oportunas (Ejem: inclusión en el manual de acogida) el contenido del presente Plan de igualdad para asegurar el acceso al mismo por toda la plantilla.(Inicio 2022. Durante la vigencia del Plan). 			
VII. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ACOSO SEXUAL/POR RAZÓN DE SEXO			
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reforzar las garantías y medidas de prevención y actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, así como las acciones de difusión y sensibilización oportunas, en cumplimiento con lo establecido en el art 48 de la Ley de Igualdad, al objeto de asegurar su conocimiento por todas las personas trabajadoras y su aplicación efectiva. 			
MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<p>En relación a los procedimientos de actuación frente a posibles conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo, se contemplan las siguientes especificidades respecto del protocolo actualmente vigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durante la Fase de Desarrollo del Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, el/la instructor/a nombrada a tal efecto, informará por escrito a la persona denunciante de la posibilidad de participación y asesoramiento de los representantes sindicales de la Comisión del Plan de Igualdad o un miembro de la representación legal de los trabajadores durante el proceso de entrevista y toma de declaración de la misma, así como en cuantas otras actuaciones de ampliación o aclaración por parte de la denunciante que sean necesarias. <p>Los representantes podrán contar con el apoyo de asesores técnicos de los Departamentos de Mujer e Igualdad de las Federaciones de las organizaciones sindicales con el objeto de asegurar un correcto asesoramiento sindical, laboral y jurídico a la persona denunciante.</p>	<p>Reuniones Comisión de igualdad semestrales programadas inicialmente en los meses de mayo/junio y noviembre/diciembre de cada año de vigencia del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Información sobre las iniciativas de difusión, sensibilización y formación puestas en marcha (2023-2025) ▪ Nº de casos tramitados anualmente y resultado de actuaciones (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) ▪ Nº de personas formadas en prevención y actuación frente al acoso(2024-2026) 	<p>Revisión y seguimiento anual : (Reporte de datos a cierre de 2022, 2023, 2024 y 2025)</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2024)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan en 2026- Informe final-)</p>	<p>Organización, Talento y Salud,</p> <p>Sostenibilidad (Cumplimiento)</p> <p>Comisión de igualdad</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las personas que participen en las distintas fases del procedimiento contarán con la formación adecuada en materia de igualdad y prevención de la discriminación. (Durante la vigencia del Plan) ▪ Se promoverá la realización de iniciativas de sensibilización y formación a toda la plantilla que potencien la igualdad de género y el rechazo expreso a comportamientos sexistas o discriminatorios, incluidos el acoso sexual y por razón de sexo, orientadas a la consecución de un ambiente adecuado de trabajo. (Inicio 2023. Durante la vigencia del Plan) ▪ A través de los canales habituales de comunicación de la empresa, se difundirá el protocolo que resulta de aplicación, así como las medidas específicas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, acordadas en el presente Plan. (Inicio 2023. Durante la vigencia del Plan) 			
VIII. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL			
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales. ▪ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en relación a las condiciones de trabajo, poniendo especial atención en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.. 			
MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar en todas las áreas y puestos, mediante seguimientos específicos, que en caso de que en la evaluación de riesgos se detecte algún tipo de factor que pueda influir negativamente en la salud de la trabajadora o en el feto o que pudieran tener repercusión sobre el embarazo o la lactancia, se adoptan las medidas de protección oportunas que incluyen la adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo, la realización de diferentes funciones compatibles y el traslado de puesto en su caso.(Durante la vigencia del Plan). 	Reuniones Comisión de igualdad semestrales programadas inicialmente en los meses de mayo/junio y noviembre/diciembre de cada año de vigencia del Plan. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar un seguimiento periódico sobre el número de adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las 	Revisión y seguimiento anual : (Reporte de datos a cierre de 2022, 2023, 2024 y 2025) Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2024)	Organización, Talento y Salud, “Medio Ambiente, Prevención, Social y Calidad”.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación y realización de la próxima Encuesta de Riesgos Psicosociales ▪ incluyendo la perspectiva de género. Contar con la participación del Dpto Prevención (“Medio Ambiente, Prevención, Social y Calidad”) (Durante la vigencia del Plan). ▪ Valorar el diseño y difusión de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. (Recordatorio anual sobre el protocolo aplicable, durante la vigencia del Plan). 	<p>comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Índice de absentismo anual con desglose de género relativo a las bajas por contingencias comunes y profesionales (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) ▪ Detallar medidas de protección de riesgos realizadas en situación de embarazo y lactancia. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) 	<p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan en 2026- Informe final-)</p>	<p>Comisión de igualdad</p>
---	--	--	-----------------------------

IX. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DESTINADAS A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS:

- Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de Diciembre de 2004.
- Garantizar un adecuado apoyo y ayuda en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género para contribuir a su protección.
- Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.

MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad dónde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus 	<p>Reuniones Comisión de igualdad semestrales programadas inicialmente en los meses de mayo/junio y noviembre/diciembre de cada año de vigencia del Plan.</p>	<p>Revisión y seguimiento anual : (Reporte de datos a cierre de 2022, 2023, 2024 y 2025)</p>	<p>Organización, Talento y Salud,</p>

<p>centros de trabajo. El plazo de vigencia para hacer efectivo dicho derecho preferente se extenderá a los seis meses siguientes a la solicitud de cambio de puesto de trabajo. (Durante la vigencia del Plan).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación. (Durante la vigencia del Plan). ▪ Derecho a solicitar la suspensión temporal de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración máxima inicial de 6 meses prorrogable hasta 18 meses. Esta forma de suspensión se considerará como situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora víctima de violencia solicitar prestación o subsidio por desempleo. (Durante la vigencia del Plan). ▪ Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral. Esta extinción se considerará situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora solicitar prestación o subsidio por desempleo. (Durante la vigencia del Plan). ▪ No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. (Durante la vigencia del Plan). ▪ En estos casos, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender a situaciones de necesidad. (Durante la vigencia del Plan). ▪ A los efectos de facilitar la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no sea posible su recolocación en alguno de los centros de la empresa, se procurará que se emitan las cartas de recomendación pertinentes, así como el CV de la 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de mujeres VVG contratadas en virtud de los acuerdos concertados con entidades especializadas en su caso (a cierre de ejercicio 2022- 2024-2026) ▪ Iniciativas o campañas contra la violencia de género en las que se ha participado y/o colaboración en las mismas con entidades especializadas. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) 	<p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2024)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan en 2026- Informe final-)</p>	<p>Comunicación, Sostenibilidad.</p> <p>Comisión de igualdad</p>
--	--	--	--

<p>trabajadora a las empresas de selección de personal con las que en cada momento tenga una relación comercial. (Durante la vigencia del Plan).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ A solicitud de la trabajadora se valorará la adopción de medidas individuales alternativas a las descritas con anterioridad, en función de la acreditación de la existencia de causas que las justifiquen. (Durante la vigencia del Plan). ▪ Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidos en el Plan de Igualdad. (Primer semestre de 2023) ▪ Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho anualmente a 30 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio. (Durante la vigencia del Plan). ▪ En los casos de cambios de residencia por violencia de género a solicitud de la víctima, y posterior justificación del gasto se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 1.500€ para cubrir los gastos en pago único, en concepto de mudanza o alquiler del primer mes, así como un permiso retribuido de (5) días laborables. (Durante la vigencia del Plan). ▪ Se continuará con el refuerzo de las medidas de sensibilización interna y externa sobre víctimas de violencia de género y la colaboración con el Instituto de las Mujeres y otras instituciones en las distintas campañas o iniciativas de sensibilización que se lleven a cabo. (Durante la vigencia del Plan). 			
X. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA (ACCIONES POSITIVAS)			
OBJETIVOS:			

- Impulsar la incorporación y desarrollo profesional de las mujeres en aquellas áreas o posiciones que reflejen mayor infrarrepresentación a través de la implantación de medidas de acción positiva específicas en **los procesos de promoción, selección y formación.**

MEDIDAS (CRONOGRAMA DE INICIO y EJECUCIÓN)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
<p>Selección: A igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrá preferencia en la selección, el sexo subrepresentado en el grupo profesional/departamento de que se trate. Se procurará lograr un incremento del 5% de mujeres durante la vigencia del Plan en el conjunto de sociedades del grupo, tomando como referencia de partida los datos de diagnóstico.</p> <p>Procurar en la medida de lo posible que, en las áreas o puestos con mayor infrarrepresentación, se incluya al menos a una mujer en la terna final de candidatos/as en los procesos de selección. Como objetivo cuantificable en 2025: Se procurará cumplir con el objetivo de incluir una mujer en la terna final en el 40% de los procesos.</p> <p>Promoción: A igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrá preferencia el sexo subrepresentado para la promoción que se realice, en el grupo profesional/departamento de que se trate. Se procurará lograr un incremento del 5% de mujeres promocionadas durante la vigencia del Plan en el conjunto de sociedades del grupo, tomando como referencia de partida los datos de diagnóstico. Como objetivo cuantificable en 2025: Se procurará cumplir con el objetivo de lograr un 22% de mujeres en puestos pre-directivos y directivos.</p> <p>Formación: Creación de una bolsa de formación interna destinada a mujeres que quieran ocupar puestos técnicos, en áreas o puestos con infrarrepresentación, según el Plan específico de cada área, incluyéndose en el Plan de formación anual. (Inicio 2023)</p> <p>Continuar con la realización de programas formativos con criterios de género destinados a mujeres, al objeto de permitir su promoción a puestos de mayor responsabilidad, especialmente en las áreas y niveles, donde su presencia es menor. (Durante la vigencia del Plan).</p>	<p>Reuniones Comisión de igualdad semestrales programadas inicialmente en los meses de mayo/junio y noviembre/diciembre de cada año de vigencia del Plan.</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar anualmente la comparativa respecto de la distribución de la plantilla por roles y sexo, al objeto de medir la evolución anual y el grado de cumplimiento de las medidas implantadas. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) Realizar anualmente la comparativa respecto de los hombres y mujeres que se presentan a las candidaturas y las personas finalmente incorporadas. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) Realizar anualmente la comparativa sobre el incremento de mujeres en puestos predirectivos y directivos. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) Informar anualmente sobre el número de mujeres destinatarias de las acciones formativas y su evolución en los procesos de promoción. (anual a cierre de ejercicio 2022,2023, 2024 y 2025) 	<p>Revisión y seguimiento anual : (Reporte de datos a cierre de 2022, 2023, 2024 y 2025)</p> <p>Evaluación intermedia: (Información y reporte a cierre de 2024)</p> <p>Evaluación final: (Al fin de la vigencia del Plan en 2026- Informe final-)</p>	<p>Organización, Talento y Salud,</p> <p>Formación</p> <p>Sostenibilidad.</p> <p>Comisión de igualdad</p>