

# Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2022 - 2026

Ambitec, Servicios Ambientales SAU

**soriguē**

## 1. Objetivos

- ✓ **Garantizar el cumplimiento** en el tiempo de los principios y políticas en materia de igualdad, incluyendo la igualdad retributiva en puestos de igual valor.
- ✓ **Impulsar medidas que permitan el desarrollo y crecimiento de los hombres y mujeres de Ambitec.**
- ✓ **Revertir la masculinización de la plantilla.** Aumentar la presencia de mujeres en el conjunto de la organización avanzando hacia la paridad en los puestos de trabajo captando mujeres en ocupaciones masculinizadas y hombres en posiciones feminizadas.
- ✓ **Fomentar la realización de acciones formativas** que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- ✓ **Formar y sensibilizar** a las personas trabajadoras de Ambitec en materia de igualdad.
- ✓ Profundizar mediante acciones concretas, en el **diseño de políticas de conciliación** no sólo en cuanto a medidas de flexibilidad laboral o servicios familiares, sino también en otros ámbitos como son los beneficios, ayudas sociales o servicios que faciliten y mejoren la vida de las personas trabajadoras de Ambitec.
- ✓ **Creación de procedimientos formalizados que permitan bloquear sesgos** producto de la discrecionalidad, y la toma de decisiones basándose en razones y criterios objetivos basados en el desempeño profesional, dotando de transparencia los procesos y facilitando su conocimiento.
- ✓ **Incorporar la perspectiva de género** en la política de prevención, así como en las evaluaciones de riesgo y vigilancia de la salud, teniendo en cuenta los riesgos específicos que se pueden dar para la fertilidad, reproducción, embarazo y lactancia.
- ✓ **Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo, o discriminación en materia de género.**
- ✓ **Favorecer, dentro del ámbito laboral, la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.**

## 2. Ejes de acción

1. Cultura y gestión organizativa

2. Clasificación profesional

3. Infrarrepresentación femenina

4. Proceso de selección y contratación

5. Formación

6. Promoción profesional

7. Retribuciones y auditoría salarial

8. Condiciones de trabajo

9. Corresponsabilidad de los derechos laborales, personales y familiares

10. La comunicación y la publicidad, uso no discriminatorio del lenguaje

11. Salud

12. Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

13. Violencia de género

## 3. Acciones

### 1. Cultura y gestión organizativa

- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

### 2. Clasificación profesional

- Realizar una evaluación/valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor.
- Realización y revisión de descripciones de puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, en términos no sexistas que aseguren una representación escrita equilibrada entre hombres y mujeres, dando especial importancia a los requisitos para que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).
- Aplicación de un sistema de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género, aplicando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcione un valor a cada puesto.
- En base a la VPT, analizar la clasificación profesional de la empresa de acuerdo con los grupos de cotización y las categorías profesionales, con el fin de comprobar si los puestos están bien clasificados dentro de estos grupos.
- Llevar a la práctica el procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo del grupo Sorigué, cruzando cada uno de los factores con los complementos salariales asociados al puesto, de cara a garantizar que todos los factores evaluados cumplen el principio de igual valor.

## 3. Acciones

### 3. Infrarrepresentación femenina

- Establecimiento de un desglose estadístico donde se visibilicen las modificaciones en la composición de la plantilla, de modo que pueda seguirse una línea cronológica y actuar de manera pertinente.
- Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).

### 4. Proceso de selección y contratación

- Elaboración de un procedimiento de selección y contratación con perspectiva de género.
- Establecimiento de criterios y baremos para la puntuación de las pruebas de selección, fomentando una mayor objetividad, transparencia y control de posibles sesgos de género.
- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).
- Difundir las ofertas de empleo en un lenguaje inclusivo, sin el uso de imágenes sexista y en canales neutros.
- Aplicar el principio de que, frente a candidatura en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa. s de igual valor se discriminará positivamente al sexo menos representado.
- En caso de utilizar empresas de consultoría de selección, serán informadas sobre los criterios de selección, haciendo hincapié en nuestra política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y exigiendo el cumplimiento de los mismos principios.
- Inclusión de compromiso de Igualdad en la descripción de las ofertas de trabajo.

## 3. Acciones

### 5. Formación

- Elaboración de un manual formativo en materia de igualdad dirigido a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción, con el fin de garantizar la objetividad del proceso.
- Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto, siempre y cuando la formación esté relacionada con su puesto de trabajo, y la formación cree un valor añadido para el desarrollo de su cometido.
- Formación desde una perspectiva de género a las personas que participan en el proceso de promoción de las personas trabajadoras.
- Incluir un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (formación de acogida a la empresa).
- Formación técnica a mujeres para poder acceder a categorías profesionales masculinizadas.
- Formación en Igualdad de oportunidades a los responsables de Recursos Humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y de las trabajadoras, así como a la RLPT y las personas que formen parte de la comisión de seguimiento.
- Realizar acciones formativas en igualdad y el plan de igualdad para toda la plantilla, revisando por parte de la Comisión de seguimiento los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades, modificando en caso de ser necesario los mismos.
- Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
- Priorización para la participación en la formación de las personas con permisos o excedencias por razones de cuidados, e impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de la baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia.
- Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.
- Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir puestos de responsabilidad.

## 3. Acciones

### 6. Promoción profesional

- Desarrollo e implantación de un procedimiento de promoción estándar objetivo y transparente con perspectiva de género, sobre los principios de objetividad, mérito, competencia, publicidad y transparencia.
- En igualdad de condiciones de idoneidad, accederá al puesto vacante de promoción una mujer, al ser el sexo infrarrepresentado tal y como se ha detectado en el diagnóstico.
- Establecer como criterio prioritario el de promocionar internamente siempre y cuando existan personas dentro de la Empresa que cumplan con las capacidades y cualificaciones necesarias para el puesto vacante y priorizando al sexo infrarrepresentado, dejando la contratación externa como medida secundaria para cubrir las vacantes.

### 7. Retribuciones y auditoría salarial

- Revisión de los conceptos contemplados dentro de los complementos salariales, percepciones extrasalariales y retribuciones variables, y las condiciones para su percepción, con el objetivo de analizar si algunos de ellos pueden estar beneficiando a la plantilla masculina, al estar ligados a disponibilidad horaria, producción, etc.
- Actualizar anualmente un registro retributivo cruzando puestos de igual valor, una vez elaborada la valoración de puestos.

## 3. Acciones

### 8. Condiciones de trabajo

- Incorporar en la encuesta de clima laboral anual el análisis del nivel de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa con la implantación del Plan de Igualdad.
- Identificación de puestos susceptibles de teletrabajo con indicación de si son ocupados por hombres o mujeres con el objetivo de poder establecer una posible política de teletrabajo en esos puestos.
- Establecer una política de desconexión digital.
- Realizar campañas de sensibilización en materia de desconexión digital para garantizar el derecho a la misma.

### 9. Corresponsabilidad de los derechos laborales, personales y familiares

- Poner en marcha un “Plan de corresponsabilidad” que aúne medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y sensibilización para el uso responsable de medidas y permisos.
- Puesta en marcha de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.
- Realización de encuestas anónimas a la plantilla para poder conocer las necesidades reales en el ámbito de conciliación.
- Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, y acompañamiento a médico.
- Flexibilización del permiso de hospitalización.
- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 15 días naturales.
- Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.

## 3. Acciones

### 10. La comunicación y la publicidad, uso no discriminatorio del lenguaje

- Revisión de los principales documentos, protocolos y publicaciones, además del contenido de la página web, para ajustarlo a los criterios de uso de lenguaje no sexista e inclusivo.
- Realizar, difundir y aplicar una Guía de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la empresa.
- Incluir en la plataforma de la empresa informaciones de mujeres referentes en la empresa y en el sector en general.
- Elaboración de un Plan de Comunicación que difunda interna y externamente el compromiso por la igualdad, que mantenga informada a la plantilla sobre el estado del Plan de Igualdad, favoreciendo su participación y que dé a conocer los logros conseguidos con la aplicación de las medidas del Plan de Igualdad.
- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género, con acciones específicas más allá de la difusión de los carteles institucionales, siempre que se hayan hecho medidas activas en dicho sentido.

### 11. Salud

- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.
- Realizar una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género, es decir que incluya las identificaciones de posibles enfermedades laborales o situaciones de peligro que afecten principalmente a mujeres y corregirlas en el Plan de Prevención.
- Elaborar medidas propias en materia de PRL para detectar riesgos específicos de las mujeres embarazadas y en lactancia natural según sus puestos desempeñados.
- Elaboración y difusión a la plantilla de un protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

## 3. Acciones

### 12. Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

- Revisión del protocolo contra el acoso de Sorigué, diferenciando y separando en dos protocolos la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, frente a otros tipos de acoso como el laboral.
- Informe anual de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento del comité de acoso (y medidas adoptadas en el plan de igualdad).
- Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Divulgación del protocolo e impulso de medidas de sensibilización y formación en la materia.

### 13. Violencia de género

- Creación de una guía para la actuación y la protección de las personas trabajadoras víctimas de Violencia de Género.
- Creación de una figura especializada en violencia de género.
- Creación de un Protocolo Interno de Actuación
- Informar a las víctimas de violencia de género de sus derechos.
- Seguimiento del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género.
- Ayuda a la inserción de Víctimas de Violencia de Género.
- Mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.