

VALENCIANA D'ESTRATÈGIES I RECURSOS PER A LA
SOSTENIBILITAT AMBIENTAL, S.A.

II PLAN DE IGUALDAD de VAERSA

I. MARCO JURÍDICO Y CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1. Igualdad en el ámbito laboral

La igualdad entre mujeres y hombres se proyecta sobre todas las fases de la relación laboral: acceso al empleo, contratación, clasificación, formación, promoción, retribución, organización del tiempo, conciliación y extinción.

La igualdad formal prohíbe diferencias injustificadas. La igualdad efectiva exige además observar qué sucede realmente en la organización y actuar cuando existan obstáculos o desigualdades.

2. ¿Qué es un Plan de Igualdad?

La Ley Orgánica 3/2007 define los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, dirigidas a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

➤ Secuencia de gestión en el desarrollo de un Plan de Igualdad:

DIAGNÓSTICO → OBJETIVOS → MEDIDAS → RESPONSABLES Y RECURSOS → INDICADORES → SEGUIMIENTO → EVALUACIÓN

I. MARCO JURÍDICO Y CONCEPTOS FUNDAMENTALES

3. Empresas obligadas

Con carácter general, las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un Plan de Igualdad. También puede existir obligación por convenio colectivo o por acuerdo de la autoridad laboral en los supuestos legalmente previstos.

No estar obligada a disponer de un Plan de Igualdad no significa carecer de obligaciones en materia de igualdad. Todas las empresas deben respetar la igualdad de trato y oportunidades y adoptar medidas frente a la discriminación.

I. MARCO JURÍDICO Y CONCEPTOS FUNDAMENTALES

4. Contenido mínimo del Plan de Igualdad

Aspectos necesarios en el Plan	Dónde encontrarlo en el Plan
¿Quién acuerda el Plan?	Partes que lo conciertan
¿A quién y dónde se aplica?	Ámbito personal, territorial y temporal
¿Cuál es la situación?	Diagnóstico
¿Qué queremos lograr?	Objetivos cualitativos y cuantitativos
¿Qué haremos?	Medidas concretas
¿Quién lo ejecuta?	Responsables
¿Con qué medios?	Recursos
¿Cuándo?	Calendario
¿Cómo medimos?	Indicadores
¿Cómo revisamos?	Seguimiento, evaluación y procedimiento de modificación

I. MARCO JURÍDICO Y CONCEPTOS FUNDAMENTALES

5. Materias del diagnóstico

- ✓ *Proceso de selección y contratación.*
- ✓ *Clasificación profesional.*
- ✓ *Formación.*
- ✓ *Promoción profesional.*
- ✓ *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.*
- ✓ *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- ✓ *Infrarrepresentación femenina.*
- ✓ *Retribuciones.*
- ✓ *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

I. MARCO JURÍDICO Y CONCEPTOS FUNDAMENTALES

6. Diagnóstico

Es la fotografía inicial. Debe utilizar información suficiente para identificar cómo se distribuyen mujeres y hombres, cómo acceden a los puestos, cómo promocionan, qué formación reciben, qué condiciones tienen y cómo se retribuyen.

7. Objetivos

Los objetivos convierten las conclusiones del diagnóstico en resultados que la organización pretende alcanzar. Deben ser comprensibles y susceptibles de seguimiento.

8. Medidas

Cada medida debe responder a una necesidad concreta y vincularse con responsables, recursos, plazo e indicadores.

I. MARCO JURÍDICO Y CONCEPTOS FUNDAMENTALES

9. Indicadores

Los indicadores permiten comprobar la ejecución y los resultados. Pueden medir actividad, cobertura, proporciones, evolución o cumplimiento.

10. Seguimiento y evaluación

El seguimiento comprueba durante la vigencia si las actuaciones se ejecutan; la evaluación analiza resultados, eficacia y necesidades de revisión.

II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

VAERSA

VAERSA tiene su origen en 1986 y se desarrolla como empresa pública de la Generalitat Valenciana para la realización de todo tipo de servicios relacionados con la gestión medioambiental.

Desde sus inicios, la compañía ha desarrollado sistemas de gestión eficaces y respetuosos con el medioambiente y ha ofrecido a instituciones públicas y empresas privadas todo el apoyo técnico y la experiencia de gestión necesarios para lograr un desarrollo sostenible. Este es el eje central de su actividad.

El objeto social de la organización se ha ido ampliando desde su nacimiento y, en los últimos 40 años, VAERSA ha crecido y se ha ido adaptando a los nuevos retos y necesidades que planteaba el panorama de la protección del medio ambiente.



II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

Sus áreas de actuación se dividen en:

PLANTAS DE GESTIÓN DE RESIDUOS	OBRAS y PROYECTOS	SERVICIOS
- Plantas de compostaje de residuo urbano - Vertederos de residuos urbanos - Plantas de transferencia de residuos urbanos - Gestión de plantas de selección de envases ligeros. - Ecoparques	- Infraestructuras medioambientales - Infraestructuras hidráulicas - Infraestructuras agrarias y ganaderas - Obras de emergencia - Estudios y proyectos - Educación medioambiental	- Conservación y mantenimiento de espacios naturales - Vigilancia forestal - Explotación y gestión de residuos - Trabajos de silvicultura, forestales y zonas verdes - Trabajos de conservación de fauna y sanidad animal

II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

II PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA

Personas destinatarias: Las personas destinatarias de este Plan de Igualdad son todas las personas que trabajan en VAERSA puesto que con él se pretende conseguir una organización más eficaz en la que hombres y mujeres puedan trabajar de forma armónica y conjunta.

Vigencia: El periodo de vigencia del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de VAERSA es de 4 años: desde abril 2025 hasta marzo 2029. El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

Rasgos característicos:

- a) Integral: diseñado para todas las personas que trabajan en VAERSA.
- b) Participativo y dialogado: en el que se ha dado voz y han participado activamente los y las trabajadoras de VAERSA.
- c) Transversal: siendo uno de los principios rectores y una estrategia de VAERSA la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas las estructuras y políticas de la organización.
- d) Dinámico, flexible y adaptable: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- e) Temporal: con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido.

II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

Estructura: Además de la fase de compromiso recogida de forma explícita y pública en el Plan, éste se estructura en tres partes claramente diferenciadas:

I. *Diagnóstico de la situación de partida* en relación a la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se basa en las conclusiones extraídas de un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de todos los datos relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del Plan de Igualdad, segregados por sexos, que nos permitan conocer la situación comparada de trabajadores y trabajadoras.

II. *Programa de Actuación*, elaborado a partir de los resultados del análisis y para solventar las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas. En concreto el programa de actuación contempla:

- los objetivos de igualdad a alcanzar (tanto cualitativos como cuantitativos) y las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.
- un calendario para cada una de las medidas que incluye el plan especificando en cuánto tiempo se pretende alcanzarlas y finalmente se determina la persona o grupo de personas responsables de llevarla a cabo.

III. *Seguimiento y Evaluación*: mediante indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados.

II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

Objetivo general y objetivos específicos

El Plan fija como objetivo general la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la empresa y la facilitación de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Como objetivos específicos se establecen:

1. Mantener procesos de selección y contratación objetivos, basados en igualdad, publicidad, mérito, capacidad e idoneidad.
2. Impulsar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional y el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
3. Mantener un sistema retributivo que no genere discriminación.
4. Desarrollar acciones formativas en igualdad de oportunidades.
5. Compatibilizar vida personal, familiar y laboral mediante medidas de ordenación del tiempo.
6. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo y aplicar los protocolos correspondientes.
7. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
8. Desarrollar acciones frente a la violencia de género.

II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

❖ Áreas de actuación del II Plan de Igualdad de VAERSA

Área	Finalidad principal
Selección y contratación	Objetividad, igualdad y seguimiento de procesos
Clasificación y promoción	Igualdad en desarrollo profesional y ascensos
Retribución	Análisis y actuación frente a desigualdades salariales
Formación	Acceso igualitario y formación específica en igualdad
Conciliación	Compatibilidad de vida personal, familiar y laboral
Prevención del acoso	Protocolo, confidencialidad y difusión
Sensibilización y comunicación	Cultura, información y participación

II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

❖ Áreas de actuación y medidas del II Plan de Igualdad de VAERSA

Selección y contratación

El Plan parte de procedimientos internos para la cobertura de vacantes y recoge como medidas ya implantadas la publicación de ofertas, el uso de lenguaje no sexista, la definición objetiva de los puestos y la posibilidad de desagregar por sexo información de solicitudes y contrataciones.

Medida del Plan	Responsable / plazo	Indicador principal
Potenciar tribunales o comités de selección paritarios	RRHH / durante la vigencia	N.º integrantes masculinos = n.º integrantes femeninos
Seguimiento de solicitudes y contrataciones por sexo	RRHH + Informática / durante la vigencia	Solicitudes y contrataciones de hombres y mujeres
Formar a responsables de selección en igualdad	RRHH / 1.er semestre 2026	Responsables formados / total responsables
Vigilar medidas de discriminación positiva en contratación, sustitución y adscripciones provisionales	RRHH / durante la vigencia	Supervisión del 100 % de procesos

II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

❖ Áreas de actuación y medidas del II Plan de Igualdad de VAERSA

Clasificación y promoción profesional

VAERSA describe un sistema de clasificación basado en grupos funcionales, niveles de cualificación y puestos de trabajo. El Plan vincula la promoción con criterios objetivos y con el seguimiento por género.

Medida	Metodología	Indicador
Evitar que la conciliación menoscabe condiciones laborales	Comparar uso de conciliación con promociones/ascensos	Elaboración de estadística
Seguimiento de promociones por niveles	Extracción anual, estadística y listado por sexo	Hombres y mujeres promocionados por nivel

II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

❖ Áreas de actuación y medidas del II Plan de Igualdad de VAERSA

Retribución

El objetivo del área es mantener un sistema retributivo que no genere discriminación. El Plan señala que la retribución se vincula a la clasificación profesional y prevé análisis específicos.

Actuación	Plazo	Indicador
Análisis estadísticos de retribuciones medias por sexo	Durante la vigencia	N.º análisis realizados
Estudio desglosado por sexo y categoría/puesto	2.º semestre 2026	Estudio realizado
Identificación de desigualdades salariales	Durante la vigencia	N.º desigualdades
Igualación de salarios en casos detectados, conforme al procedimiento previsto	Durante la vigencia	Desigualdades corregidas / aprobadas

II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

❖ Áreas de actuación y medidas del II Plan de Igualdad de VAERSA

Auditoría retributiva

La auditoría retributiva forma parte del Plan de Igualdad en las empresas que lo elaboran. Su objeto es comprobar si el sistema retributivo aplica efectivamente el principio de igualdad y definir necesidades de actuación frente a obstáculos o riesgos discriminatorios.

No confundir:

- ✓ REGISTRO RETRIBUTIVO: instrumento de transparencia con información retributiva.
- ✓ AUDITORÍA RETRIBUTIVA: análisis del sistema retributivo, incluida la valoración de puestos y un plan de actuación cuando proceda.

II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

❖ Áreas de actuación y medidas del II Plan de Igualdad de VAERSA

Formación

El Plan considera la formación un instrumento de desarrollo profesional y adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos. También pretende facilitar su compatibilidad con las necesidades de conciliación.

Medida	Plazo	Indicador
Cursos y jornadas de igualdad para la plantilla	1.er semestre 2026	Cursos de igualdad / total cursos
Formación de dirección y gestión de equipos	2.º semestre 2026	Directivos formados / total
Formación online y aplicación informática	2.º semestre 2026	N.º cursos online y creación de aplicación

II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

❖ Áreas de actuación y medidas del II Plan de Igualdad de VAERSA

Conciliación

El Plan define como objetivo compatibilizar la vida personal, familiar y laboral. Entre las medidas ya implantadas menciona flexibilidad horaria, mejoras en permisos, jornada intensiva para personal de oficinas, vacaciones, días de libre disposición y acceso remoto al Portal VAERSA.

Medida	Plazo	Resultado / indicador
Difusión accesible de medidas de conciliación	Durante la vigencia	Información y publicaciones
Encuesta de necesidades de conciliación	1.er semestre 2027	Encuesta realizada
Estudio de adaptación al Decreto 42/2019	Durante la vigencia	Estudio y procedimiento
Estudio de bolsa recuperable de hasta el 5 % de jornada anual	2.º semestre 2026	Estudio realizado
Preferencia en turnos y vacaciones por responsabilidades familiares, sin perjuicio a otras personas	Durante la vigencia	Solicitudes estudiadas y respondidas
Estudio de jornada continua cuando sea viable	Durante la vigencia	Casos analizados / jornadas partidas suprimidas
Promover formación en jornada y online	2.º semestre 2026	Estudio y n.º cursos online

II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

❖ Áreas de actuación y medidas del II Plan de Igualdad de VAERSA

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El Plan establece como objetivo prevenir la discriminación laboral por razón de sexo y aplicar el protocolo de actuación. VAERSA contempla el acoso sexual como falta muy grave y dispone de un protocolo específico.

Medida	Plazo	Indicador
Mantener actualizado el protocolo	Durante la vigencia	Revisión y actualización
Carácter urgente, confidencial y sin represalias	Durante la vigencia	N.º medidas implantadas
Difusión del protocolo a toda la plantilla	1.er semestre 2026	N.º medidas de difusión

II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

❖ Áreas de actuación y medidas del II Plan de Igualdad de VAERSA

Sensibilización y comunicación

Esta área pretende difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad y facilitar que la plantilla conozca el Plan, sus medidas y su evolución.

Medida	Plazo	Indicador
Sesiones informativas sobre el Plan	2.º semestre 2026	Asistentes / plantilla
Canales permanentes y espacio de igualdad en Portal VAERSA	2.º semestre 2026	N.º publicaciones
Información trimestral sobre desarrollo del Plan	Durante la vigencia	Publicaciones trimestrales
Encuestas y vías de participación	Durante la vigencia	Encuestas respondidas / enviadas
Uso de reconocimientos o visados cuando proceda	Durante la vigencia	Comunicaciones con visado / total
Representación del sexo menos representado en comunicaciones	Durante la vigencia	Comunicaciones con imágenes femeninas / total
Comunicar medidas de conciliación también fuera de Internet	Durante la vigencia	N.º comunicados
Incluir acciones de igualdad en RSC	2.º semestre 2026	N.º acciones

II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

❖ Áreas de actuación y medidas del II Plan de Igualdad de VAERSA

Recursos y presupuesto

El Plan estima que la implantación se realizará principalmente con medios propios y cuantifica diversas actuaciones mediante horas de dedicación del personal. También prevé recurrir a oferta formativa pública o subvencionada cuando sea posible.

Asignar horas, responsables y recursos convierte una declaración de intención en una actuación planificable y evaluable.



II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

❖ Seguimiento, evaluación y mejora del II Plan de Igualdad de VAERSA

Indicadores

Los indicadores del Plan permiten medir desde la composición de órganos de selección hasta promociones, estudios retributivos, formación, encuestas, publicaciones o implantación de procedimientos.

Tipo	Ejemplo	Qué permite saber
Ejecución	Estudio realizado = sí/no	Si la actuación se ha completado
Cobertura	Personas formadas / total	A cuántas personas ha alcanzado
Distribución	Promociones por sexo y nivel	Cómo se reparte un resultado
Actividad	N.º publicaciones trimestrales	Si se mantiene la periodicidad
Resultado	Desigualdades corregidas / aprobadas	Grado de resolución

II. PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA 2025-2029

❖ Seguimiento, evaluación y mejora del II Plan de Igualdad de VAERSA

Ciclo de mejora continua

El Plan debe entenderse como un instrumento dinámico. La utilidad del seguimiento reside en detectar retrasos, medidas poco eficaces, nuevas necesidades o cambios organizativos que aconsejen revisar actuaciones.

DIAGNOSTICAR → PLANIFICAR → EJECUTAR → MEDIR → EVALUAR → REVISAR → VOLVER A MEDIR

III. GLOSARIO DE TÉRMINOS

A

- **Acción positiva:** Medida específica orientada a corregir situaciones patentes de desigualdad, dentro de los requisitos legales.
- **Acoso por razón de sexo:** Comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atenta contra su dignidad en los términos legalmente definidos.
- **Acoso sexual:** Conducta de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad en los términos legalmente definidos.
- **Auditoría retributiva:** Análisis del sistema retributivo integrado en el Plan de Igualdad.

C

- **Corresponsabilidad:** Asunción equilibrada de responsabilidades personales y familiares.

D

- **Diagnóstico:** Análisis de la situación de mujeres y hombres en la organización.

III. GLOSARIO DE TÉRMINOS

I

- **Indicador:** Dato o criterio utilizado para medir ejecución o resultados.
- **Infrarrepresentación:** Comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atenta contra su dignidad en los términos legalmente definidos.

P

- **Plan de Igualdad:** Conjunto ordenado de medidas basado en un diagnóstico y sometido a seguimiento y evaluación.

R

- **Registro retributivo:** Instrumento de transparencia sobre valores medios de salarios, complementos y percepciones extrasalariales.

IV. Fuentes y referencias

- VAERSA. II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. Revisión G, abril de 2025.
- Constitución Española, arts. 9.2 y 14.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente arts. 44, 45 y 46.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres.

AVISO LEGAL, CONDICIONES DE USO Y PROPIEDAD INTELECTUAL

1. Objeto y Ámbito del Documento

El presente manual didáctico y formativo ha sido confeccionado con el único objeto de servir como material orientativo de apoyo para la preparación de los procesos selectivos correspondientes a la Oferta Pública de Empleo (OPE) de **Valenciana d'Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental, S.A. (VAERSA)**, atendiendo estrictamente a los descriptores y materias recogidos en los temarios oficiales publicados en las correspondientes convocatorias de la entidad.

2. Reserva de Derechos y Autorización de Explotación

Los derechos de propiedad intelectual, organización formal, marcas, logotipos y contenidos de carácter oficial citados o reproducidos en este texto pertenecen a sus respectivos titulares, en especial a **VAERSA**.

El uso, reproducción total o parcial, distribución, comunicación pública o transformación de este manual con fines comerciales, de difusión masiva o lucrativos queda **estrictamente supeditado a la autorización previa, expresa y por escrito de VAERSA**, de conformidad con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual vigente. Queda prohibido cualquier uso del presente documento que induzca a confusión o que pretenda atribuirse la condición de temario "oficial único" o "aprobado en exclusiva" por la entidad sin que medie dicha autorización legal.

3. Exención de Responsabilidad y Actualización Normativa

El contenido de este manual ha sido elaborado con el máximo rigor técnico basándose en las normativas estatales y autonómicas vigentes a la fecha de su redacción. No obstante, se advierte al personal aspirante que:

Este documento constituye un documento del temario y no sustituye ni modifica las bases, resoluciones normativas o textos legales exactos que se publiquen con posterioridad y afecten a lo aquí tratado.

La adecuación del temario a las modificaciones legislativas posteriores a su edición es responsabilidad del personal candidato.

4. Protección de Datos y Confidencialidad (RGPD)

De acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se hace constar que el tratamiento de la información técnica aquí expuesta respeta el principio de licitud, lealtad y transparencia, estando prohibida la recopilación de datos de terceros asociados a este manual con fines ajenos a la exclusiva preparación de las pruebas selectivas de acceso al empleo público.