

III PLAN DE IGUALDAD DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

26/02/2021

HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE
AGUAS DE LEVANTE, S.A.

Índice

| | |
|--|----|
| 1. Datos generales de la Empresa. | 3 |
| 2. Introducción: La igualdad de género en la estrategia empresarial. Determinación de las partes. Proceso de diseño del Plan: agentes y procedimiento. | 4 |
| 3. Informe del Diagnóstico previo de situación de la Empresa | 5 |
| 4. Objetivos del Plan de Igualdad | 15 |
| 5. Acciones | 15 |
| 6. Calendario de actuaciones. | 16 |
| 7. Sistema de implantación, seguimiento, evaluación, revisión periódica y modificación del III Plan de Igualdad. | 18 |
| 7.1. Composición y funcionamiento del órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del III Plan de Igualdad. | 18 |
| 7.2. Sistema de Seguimiento y Evaluación. | 18 |
| 7.2.1. Evaluación de Resultado. Indicadores. | 19 |
| 7.2.2. Evaluación de Proceso. | 19 |
| 7.2.3. Evaluación de Impacto. | 19 |
| 7.3. Periodicidad del Seguimiento y Evaluación. Modificación del procedimiento. | 19 |
| 8. Ámbito de aplicación. | 20 |
| 9. Vigencia. | 20 |
| ANEXO 1. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS | 21 |
| ANEXO 2. CUADRO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 78 |

1. Datos generales de la Empresa.

| | |
|--|--|
| Nombre y razón social | HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A. |
| Forma jurídica | SOCIEDAD ANÓNIMA |
| Actividad | CAPTACIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA |
| Sector | ENERGÍA Y MEDIOAMBIENTE. AGUA Y AGUAS RESIDUALES. |
| Dirección (*) Incluir centros de trabajo a los que haga referencia el diagnóstico | AV. CATEDRÁTICO SOLER 50-03007 ALICANTE |
| Teléfono | 965138201-618803688 |
| Web | www.hidraqua.es |
| Correo electrónico | teresa.gordero@hidraqua.es |
| Persona de contacto | M ^a Teresa Gordero Arias-Argüello |

2. Introducción: La igualdad de género en la estrategia empresarial. Determinación de las partes. Proceso de diseño del Plan: agentes y procedimiento.

Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante, S.A. (HIDRAQUA) ha manifestado públicamente, su compromiso por **garantizar la igualdad entre las mujeres y hombres que forman parte de la Organización**, fomentando el desarrollo de políticas de gestión de RRHH dirigidas a alcanzar en la empresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

El compromiso de considerar la Igualdad como principio regulador de las relaciones laborales ha cobrado vida, a través de acuerdos, medidas, protocolos de prevención del acoso, planes de formación y **planes de igualdad previamente implementados desde el año 2011**.

Cabe resaltar, el compromiso de la Organización con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral, habiendo obtenido en el año **2016 la certificación efr** por parte de la Fundación Más Familia.

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en HIDRAQUA, es una prioridad, tal y como aparece reflejado en el **Informe DS 2019**, Capítulo de Equidad y Personas, en donde queda patente el principio de Igualdad de Género, a través del fomento de la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, formación, retribución, desarrollo de carreras profesionales, promoviendo la conciliación, la corresponsabilidad y la Prevención del Acoso. Asimismo, entre los objetivos estratégicos a nivel corporativo del Rewater Global Plan figura el compromiso de incrementar la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad.

El presente Plan de igualdad ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, la cual está integrada por los siete miembros designados proporcionalmente por el Comité de Empresa (cuatro mujeres y tres hombres) y por los siete miembros designados por la Dirección de la Empresa (cuatro mujeres y tres hombres) que desempeñan puestos de responsabilidad en distintos ámbitos de la empresa: Desarrollo Sostenible y Equidad, RRHH, Clientes, Operaciones y Sistemas de Gestión.

Previamente a la elaboración de este III Plan de Igualdad, **se negoció con la Comisión Negociadora de Igualdad el Diagnóstico de situación**, tras haber analizado los diferentes ámbitos de la empresa desde una perspectiva de género, lo que ha permitido definir una serie de medidas en aquellos ámbitos que han presentado resultados que requieren seguir avanzando en su desarrollo o afianzamiento en la organización.

En atención a las conclusiones expuestas en el Diagnóstico de Igualdad y a lo dispuesto por la legislación vigente, se han fijado unos objetivos concretos, que han desembocado en acciones correctoras o positivas, para llegar a alcanzar la igualdad efectiva en HIDRAQUA, tal y como establece la legislación actual, destacando por su mayor relevancia la aplicación de la siguiente

normativa: Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres modificada por el 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; Real **Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**; artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española.

La estructura del III Plan de Igualdad de HIDRAQUA gira en torno a los siguientes ámbitos: El valor de la igualdad en la cultura y gestión organizativa; Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y Análisis de la infrarrepresentación femenina; Condiciones de trabajo; Proceso de selección y contratación; Formación; Promoción profesional y/o desarrollo profesional; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y personal; Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres; Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo; Comunicación no sexista y Salud Laboral.

Este III Plan de Igualdad nace con vocación de ser una herramienta de trabajo para el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres en HIDRAQUA, además, contiene medidas dirigidas a **difundir este principio a nuestras empresas proveedoras**. En él se definen las bases para que el Agente de Igualdad y la Comisión de Igualdad, velen por la ejecución y cumplimiento de las acciones que contienen el mismo.

3. Informe del Diagnóstico previo de situación de la Empresa

Las acciones incluidas en el presente III Plan de Igualdad, son el resultado de las conclusiones extraídas del diagnóstico de la situación de la Empresa en materia de igualdad, **elaborado y negociado por la comisión negociadora**, cuyos miembros, entre los que se encuentra la agente de Igualdad, tienen formación en Igualdad. Además, se ha contado con apoyo técnico corporativo.

Para elaborar el diagnóstico se ha tomado en consideración el ámbito y demás aspectos regulados en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Además, se han incluido otros ámbitos, para dar continuidad a actuaciones que se venían desarrollando, siendo las conclusiones finales de todos los ámbitos las siguientes:

Conclusiones del Ámbito 1

“El valor de la igualdad en la cultura y gestión organizativa”

| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Cultura de conciliación e igualdad corporativa ya existente. - Existencia de un Plan de Comunicación específico en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. - Apoyo de esta cultura por parte de la Alta Dirección y la representación sindical. - Colaboración de la Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad a nivel corporativo. - Experiencia previa. Implantación del I y II Plan de Igualdad. - Dinámica de mejora continua ya implantada en materia de conciliación. - Premios y reconocimientos recibidos en materia de Igualdad de Oportunidades y Conciliación. - Situación respecto al sector, en materia de conciliación, percibida como claramente mejor por parte de la plantilla. - Composición equilibrada de mujeres en el Consejo de Administración - Establecimiento de Objetivos a nivel corporativo (Rewater Global Plan 2017-2021) para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos. | <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de puestos de trabajo masculinizados (Ej. personal operario) debido a la dificultad existente para reclutar mujeres. - Implantar las acciones necesarias para el correcto seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad. - Difusión del nuevo Diagnóstico y nuevo Plan de Igualdad cuando resulte aprobado por la Comisión Negociadora. - Seguir cumpliendo el Plan de Comunicación en Igualdad elaborado durante la vigencia del anterior Plan de Igualdad. - Reciclaje continuo de la formación a mandos sobre Igualdad de Oportunidades y Conciliación/Corresponsabilidad. - Insistencia periódica a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género. - Seguimiento y actualización en el Manual de Acogida de la Información sobre el Plan de Igualdad. - Influir en el entorno de la organización: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Requerir el cumplimiento normativo en materia de igualdad de mujeres y hombres a las empresas proveedoras. ▪ Continuar colaborando con actos u organizaciones que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer accesible el Plan de igualdad a través de la web de la empresa. |
|--|---|

| Conclusiones del Ámbito 2 “Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y Análisis de la infrarrepresentación femenina” | |
|--|--|
| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
| <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de Objetivos a nivel corporativo para incrementar la presencia del personal femenino en los puestos de responsabilidad. - Procesos de selección con arreglo a lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ofertas de formación redactadas con lenguaje neutro. ▪ Publicación de vacantes en diversos medios para intentar reclutar a personas del género subrepresentado en el grupo profesional. ▪ El procedimiento de selección contempla que, en igual de condiciones, tendrá preferencia el género menos representado en cada puesto de trabajo. - Seguimiento de las promociones por género en las reuniones de la Comisión de Igualdad. - Ofertas de prácticas en especialidades relacionadas con puestos masculinizados. | <ul style="list-style-type: none"> -Dificultades para reclutar mujeres en los puestos desempeñados por personal operario. - Se necesita incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad hasta alcanzar una presencia equilibrada. - Mantener una representación equilibrada en los órganos de representación de la empresa. - Promover una representación equilibrada en la Representación legal de personas trabajadoras. |

Conclusiones del Ámbito 3 “Condiciones de trabajo”

| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - La mayoría de las contrataciones de mujeres y hombres corresponden a contratos indefinidos a jornada completa. - Desde la entrada en vigor del RD 6/2019 existe la posibilidad de solicitar jornada adaptada por cuidado/a de hijos/hijas. - Implantación de los anteriores planes de igualdad con seguimiento de los indicadores sobre condiciones de trabajo en la Comisión de Igualdad. - Existe Certificación del Modelo de Conciliación efr. | <ul style="list-style-type: none"> - Profundizar en la búsqueda de soluciones alternativas a la solicitud de excedencia por cuidado de hijo/a o reducción por guarda legal. - Seguir avanzando en el modelo efr de mejora continua de la Conciliación de la vida personal y laboral. |

Conclusiones del Ámbito 4 “Proceso de selección y contratación”

| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA y AMENAZAS |
|---|--|
| <p>Compromiso de la Dirección con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Existencia de un Plan de Igualdad y seguimiento de las contrataciones en las reuniones de la Comisión de Igualdad.</p> <p>Establecimiento de objetivos a nivel corporativo para promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad.</p> <p>Existencia de un procedimiento de selección cuyo objetivo es asegurar la transparencia en los procesos de selección y velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Asegurar procesos de selección basados en criterios objetivos y no discriminatorios: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprobar que se utiliza lenguaje neutro en los anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes. ▪ Formar y sensibilizar a las personas que intervienen en los procesos de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades. ▪ Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículums, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. - Incrementar la presencia femenina en aquellos puestos con infrarrepresentación |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en puestos o categorías y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos. ▪ Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicitar ofertas de trabajo dirigido a mujeres para ocupar puestos o trabajos mayoritariamente masculinizados y crear una base de datos o bolsa de trabajo con las aspirantes. ▪ Exigir a las empresas de selección y/o ETT que sus procesos de selección velen por la igualdad de mujeres y hombres. |
|--|--|

| Conclusiones del Ámbito 5 “Formación” | |
|---|--|
| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
| <ul style="list-style-type: none"> - Apoyo de la cultura de Igualdad por parte de la Alta Dirección y la representación sindical. - Colaboración de la Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad a nivel corporativo. - Experiencia previa. Implantación del I y II Plan de Igualdad. - Formación e información previa de la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. - Cultura de formación de la Organización. Procedimiento y Plan Formación elaborado en base a las | <ul style="list-style-type: none"> - Durante la vigencia del III Plan de Igualdad es conveniente volver a impartir formación sobre Igualdad a toda la plantilla, incluido el personal operario. - Asimismo, periódicamente es necesario seguir realizando acciones formativas sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y sobre conciliación dirigidas al personal directivo y mandos. - Insistir periódicamente en la realización de acciones de mejora sobre empoderamiento femenino. |

| | |
|---|--|
| <p>propuestas formuladas por todas las áreas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Mencionar en el procedimiento de formación que se tendrán en cuenta las necesidades detectadas en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. - Aumentar, de manera transversal, la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación anual: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Potenciar la formación en igualdad de oportunidades en el conjunto de la empresa, introduciendo por ejemplo de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa. ▪ Impartir formación en “nuevas masculinidades”. - Equilibrar las horas de formación interna realizadas por mujeres y hombres: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla. ▪ Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación. |
|---|--|

| | |
|--|------------------------------|
| <p>Conclusiones del Ámbito 6 “Promoción profesional y/o desarrollo profesional”</p> | |
| <p>PUNTOS FUERTES</p> | <p>ÁREA DE MEJORA</p> |

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Cultura de Igualdad de Oportunidades recogida en el Código Ético Corporativo. - Apoyo de esta cultura por parte de la Alta Dirección y la representación sindical. - Procesos de mentoring, coaching y formación organizados a nivel corporativo para promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad. - Dinámica de mejora continua ya implantada en materia de conciliación y corresponsabilidad. - Convenio Colectivo con criterios objetivos para promoción a niveles superiores dentro del grupo profesional con referencia expresa a la no discriminación por razón de género. - Composición equilibrada de mujeres en el Consejo de Administración - Establecimiento de Objetivos a nivel corporativo (Rewater Global Plan 2017-2021) para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos. | <ul style="list-style-type: none"> - Incrementar la representatividad paritaria de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad. - Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias o personal externo a la empresa, especialmente con el género menos representado. - Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia el género menos representado para el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén infrarrepresentadas. - Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional. - Formar en igualdad de mujeres y hombres a las personas que intervienen en los procesos de promoción interna. |
|--|---|

| Conclusiones del Ámbito 7 “Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y personal”. | |
|--|---|
| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
| <ul style="list-style-type: none"> - Cultura de conciliación y corresponsabilidad corporativa ya existente. - Apoyo de esta cultura por parte de la Alta Dirección y la representación sindical. - Colaboración de la Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad a nivel corporativo. - Experiencia previa. Implantación del Modelo efr de conciliación. - Dinámica de mejora continua ya implantada en materia de conciliación. Indicadores. - Catálogo de medidas de conciliación efr. - Situación respecto al sector, en materia de conciliación, percibida como claramente mejor por parte de la plantilla. - Debido a la situación sanitaria que se está viviendo gran avance en cuanto a la dotación de medios que facilitan el teletrabajo. - Cambio legislativo referido a la equiparación de los permisos parentales por nacimiento de hijo/a. | <ul style="list-style-type: none"> - Continuar con acciones para la mejora de la conciliación que la organización lleva a cabo. - Realizar difusión, de manera periódica, de las medidas de conciliación de las que dispone la empresa. - Realizar comunicaciones internas que visibilicen hombres en el ámbito del cuidado. - Identificar, de manera periódica, las necesidades de conciliación de la plantilla. |

Conclusiones del Ámbito 8

“Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres”

| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Reciente regulación normativa Real Decreto 6/2019. Futuro Desarrollo Reglamentario para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. - Constituye una medida del Plan de Igualdad. - Cálculo anual de la brecha salarial. - Seguimiento de indicador referido a brecha salarial. | <ul style="list-style-type: none"> - Incluir sistemas de control y seguimiento de la brecha salarial con el objetivo de reducirla/eliminarla: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar un seguimiento anual de la brecha salarial. ▪ En el caso de negociación de convenio o nuevos acuerdos que afecten a la política retributiva, incorporar en el proceso de negociación la perspectiva de género. |

Conclusiones del Ámbito 9

“Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo”

| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Existe Protocolo de Prevención del Acoso. - Nombramiento de Consejero de Acoso. - Elaboración de Memoria anual de Prevención del Acoso. - Formación teórica de la Comisión de prevención del Acoso y del Comité de Dirección en materia de acoso. | <ul style="list-style-type: none"> - Reforzar la sensibilización del personal directivo. - Garantizar el correcto funcionamiento y agilidad en la respuesta, por parte de la empresa, en los posibles casos de acoso. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar a las personas que participan en los casos que se instruyan (personas de referencia y/o Comisión de investigación) ▪ Realizar una memoria anual sobre los casos instruidos y acciones llevadas a cabo. - Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informar y/o formar a la totalidad de la plantilla, o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo, en esta temática. ▪ Incorporar la mención a la existencia del protocolo para la prevención y actuación ante el acoso en documentos como el Manual de Acogida, código de conducta, etc. ▪ Incorporar, de manera periódica, información/comunicación sobre la prevención y actuación frente al acoso. ▪ Solicitar a las empresas proveedoras de servicios de personas (personal subcontratado) su protocolo interno |

| | |
|--|---|
| | para la prevención y actuación frente el acoso. |
|--|---|

| Conclusiones del Ámbito 10 | |
|--|--|
| “Comunicación no sexista” | |
| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
| <ul style="list-style-type: none"> - Divulgación a la plantilla a través del aplicativo de gestión documental del Plan de Comunicación con normas sobre uso de lenguaje neutro. - Impartida formación sobre lenguaje neutro del personal de Equidad, RRHH y Comunicación. - Remisión de correo a la plantilla de video con información sobre Comunicación inclusiva. El indicado video está disponible en el Portal de Equidad. | <ul style="list-style-type: none"> - Formación continua en comunicación inclusiva y no sexista al personal implicado en la comunicación interna y/o externa, incluyendo al personal que interviene en licitaciones. - Solicitar a las empresas proveedoras de servicios de comunicación la incorporación de criterios de comunicación no sexista y perspectiva de género. - Realizar auditorías internas analizando el nivel de uso de comunicación inclusiva, tanto a nivel interno como externo, incluyendo comunicación a través de lenguaje y/o imágenes. |

| Conclusiones del Ámbito 11 | |
|---|--|
| Salud laboral | |
| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
| <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de la normativa vigente. - Sistema de Gestión de Prevención de riesgos laborales conforme con | <ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento de los datos de accidentabilidad y contingencias comunes con perspectiva de género |

| | |
|--|--|
| <p>los requisitos establecidos en el estándar ISO 45001.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Continuidad de estudios de riesgos psicosociales. - Adaptación de EPI a la fisiología femenina. |
|--|--|

4. Objetivos del Plan de Igualdad

El Objetivo de este III Plan de Igualdad es establecer un conjunto de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De manera más concreta se señalan los siguientes objetivos:

1. Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación horizontal.
3. Velar por la aplicación de condiciones laborales equitativas de mujeres y hombres.
4. Asegurar el acceso y participación equilibrada de hombres y mujeres en los procesos de reclutamiento y selección, estableciendo criterios para que, en igualdad de méritos y capacidad, tenga preferencia el género menos representado en aquellos puestos, categorías y departamentos donde exista subrepresentación.
5. Potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Plan de formación anual.
6. Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos y cargos con segregación vertical.
7. Consolidar la integración del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización.
8. Garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres.
9. Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de cualquier tipo de acoso.
10. Continuar incorporando, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva y no sexista.
11. Implementar la perspectiva de género en la salud laboral.

Cabe señalar que, además de los objetivos generales señalados, en cada una de las medidas que integran el Plan se establece el objetivo específico de cada acción y se detallan los indicadores con la cuantificación de los resultados a alcanzar, así como los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación.

5. Acciones

Para asegurar una correcta implantación y el seguimiento de las acciones, éstas se detallan en las fichas que se muestran en el anexo 1.

Se concretan los siguientes apartados.

- **Ámbito de Aplicación.** Ámbito al cual la acción hace referencia.
- **Núm. Acción.** Número de la acción.
- **Acción.** Denominación de la acción.
- **Ámbitos donde impacta.** En coherencia con el diagnóstico, ámbito o ámbitos al cual la acción hace referencia. Por el carácter transversal y sistémico del Plan, una acción puede hacer referencia a más de un ámbito de actuación.
- **Tipo de Acción:** pueden diferenciarse tres tipologías de acciones:
 - **Acciones correctoras.** Medidas que tienen como objetivo corregir una situación de discriminación directa o indirecta o mejorar un procedimiento interno, de manera que asegure la ausencia de posibles sesgos de género.
 - **Acciones positivas.** Medidas para compensar la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres y acelerar el proceso hacia una igualdad real y efectiva. Por su naturaleza, en su mayoría, son de carácter temporal, tendentes a desaparecer en el momento que se alcance la igualdad real entre mujeres y hombres.
 - **Acciones de gestión.** Acciones que tienen como objetivo asegurar la correcta gestión en la implantación del Plan.
- **Objetivo General.** Objetivo general del que se desprende.
- **Objetivo Específico.** Objetivo específico del que se desprende.
- **Personas Responsables y Destinatarias.**
 - Personas o departamento responsable de implantar la medida o acción.
 - Colectivo al que va dirigido la acción
- **Recursos necesarios.** Concreta si los recursos necesarios son internos o externos.
- **Prioridad.** Las acciones se priorizan según requisitos de esfuerzo y retorno, así:
 - Se priorizan con valor 1, aquellas acciones con un alto retorno y un bajo esfuerzo o coste.
 - Con valor 2, aquellas con alto retorno y alto esfuerzo y coste, muchas de estas acciones por sí mismas constituirán proyectos, más o menos complejos.
 - Por último, se priorizan con nivel 3 aquellas acciones con un bajo retorno y bajo esfuerzo o coste.
- **Indicadores y resultado previsto.** Selección de indicadores que muestren en qué medida las acciones han cubierto las necesidades detectadas.
Los indicadores pueden ser:
 - Cuantitativos: nos dan un resultado numérico que nos proporciona información concreta para demostrar los resultados alcanzados (p.e. número de mujeres y hombres de la empresa).
 - Cualitativos: nos proporcionan información que facilita la comprensión de las normativas, las políticas y procesos propios de la empresa, también hacen referencia a las opiniones, actitudes y experiencias de las personas (p.e. conocimiento de las acciones del plan de igualdad por parte de los trabajadores y las trabajadoras, percepción de utilidad de la formación, etc...).
- **Periodicidad de la acción.** Se detalla si la medida es puntual, anual o se lleva a cabo a lo largo de toda la vigencia del Plan.

6. Calendario de actuaciones.

Se expone a continuación la planificación de la implantación y seguimiento de las medidas que integran el III Plan de Igualdad durante su vigencia:

EMPRESA:
PERIODO DE SEGUIMIENTO (AÑOS):
FECHA:

| MEDIDA | | PROGRAMA PLANIFICACIÓN DE ACTUACIONES DEL PLAN | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---|--|--|-----|----|------|----|-----|----|------|----|-----|----|------|----|-----|----|
| | | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | | |
| Nº Medida/Acción | Medida/Acción | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| | | 1.1 | Comunicar el Plan de Igualdad y principales resultados del diagnóstico a la totalidad de la plantilla. | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2 | Implementar el Plan de comunicación interno de contenidos específicos de igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3 | Formar a personas con mando en liderazgo pro-conciliación y en igualdad de oportunidades. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.4 | Informar a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.5 | Mantener actualizada en el Manual de Acogida la información sobre el Plan de Igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.6 | Requerir el cumplimiento normativo en materia de igualdad a las empresas proveedoras. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.7 | Colaborar en actos u organizaciones que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.8 | Hacer accesible el Plan de Igualdad a través de la web de la empresa. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1 | Proveer una representación equilibrada en los órganos de representación de la empresa. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.2 | Proveer una representación equilibrada en la Representación legal de personas trabajadoras. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.3 | Establecer colaboraciones con organismos educativos y formativos para publicitar ofertas de trabajo y bolsa de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.4 | Exigir a las empresas de selección y/o ETT que sus procesos de selección vean por la igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1 | Discriminación positiva ante una igualdad curricular. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Comprobar que las ofertas de trabajo se anuncian con lenguaje no sexista. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.2 | Formar/sensibilizar al personal responsable de selección de personal y mandos en materia de igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.3 | Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.4 | Establecer medidas de acción positiva en la contratación, en igualdad de condiciones y méritos. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Introducir de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.2 | Impartir información en "nuevas masculinidades". | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.3 | Anunciar públicamente la oferta formativa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.4 | Facilitar el acceso a cursos de reciclaje al personal que se incorpora tras ausencias por cuidados o violencia. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6.1 | Facilitar la promoción interna de toda la plantilla. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6.2 | Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6.3 | Diseñar programas de motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6.4 | Publicación interna de las ofertas de empleo en los procesos de promoción interna según Convenio Colectivo. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6.5 | Formar en igualdad de mujeres y hombres a las personas que intervienen en los procesos de promoción interna. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6.6 | Efectuar un monitoreo profesional de las mujeres, durante y al regreso de la baja por maternidad. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7.1 | Realizar difusión, de manera periódica, de las medidas de conciliación de las que dispone la empresa. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7.2 | Realizar comunicaciones internas que visibilicen a hombres en el ámbito del cuidado. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7.3 | Identificar, de manera periódica, las necesidades de conciliación de la plantilla. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8.1.1 | Realizar un seguimiento anual de la brecha salarial. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8.1.2 | Realización de Auditoría Salarial (Diagnóstico, Plan, etc) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8.1.3 | Registros salariales | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8.2 | Incorporar en el proceso de negociación de nuevos Acuerdos o Convenios la perspectiva de género. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9.1 | Formar a las personas que participan en los casos que se instruyan (personas de referencia y/o Comisión de investigación) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9.2 | Realizar una memoria anual sobre los casos instruidos y acciones llevadas a cabo. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9.3 | Informar y/o formar a la totalidad de la plantilla, o cualquier persona relacionada por motivos de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9.4 | Incorporar de forma actualizada el protocolo y documentos como el Manual de Acogida, convenio, código de conducta, etc. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9.5 | Incorporar, de manera periódica, información/comunicación sobre la prevención y actuación frente al acoso. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9.6 | Solicitar a las empresas proveedoras de servicios su protocolo de prevención ante el acoso. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10.1 | Formar en comunicación inclusiva y no sexista al personal implicado en la comunicación interna y/o externa. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10.2 | Solicitar a las empresas proveedoras de servicios de comunicación la incorporación de criterios de comunicación no sexista. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10.3 | Realizar una auditoría interna analizando el nivel de uso de comunicación inclusiva, tanto a nivel interno como externo. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11.1 | Seguimiento anual de los datos de accidentalidad y contingencias comunes con perspectiva de género. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11.2 | Verificar la elaboración/continuidad de estudios de riesgos psicosociales con perspectiva de género. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11.3 | Verificar la correcta adecuación de EPI y aspectos ergonómicos a la fisiología femenina por parte de PRL. | | | | | | | | | | | | | | | | |

7. Sistema de implantación, seguimiento, evaluación, revisión periódica y modificación del III Plan de Igualdad.

7.1. Composición y funcionamiento del órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del III Plan de Igualdad.

Comisión de Igualdad. Una vez aprobado el Plan por la Comisión Negociadora de Igualdad corresponderá a la Comisión de Igualdad velar por la implantación, seguimiento y evaluación del Plan, así como difundir a la plantilla su aprobación y evolución. Dicha Comisión, liderada por la Agente de Igualdad, está compuesta por los siguientes miembros:

Representantes de la Dirección de la Empresa.

| Nombre | Cargo | Género |
|------------------------------|--|--------|
| Dña Amelia Navarro Arcas | Directora de Desarrollo Sostenible y Equidad | Mujer |
| D. Alfonso Huedo Ruiz | Técnico Desarrollo Sostenible | Hombre |
| Dª Esther Camarero Fernández | Responsable de Organización y RRHH | Mujer |
| D. Alberto Medina Benlloch | Responsable de Operaciones Redes | Hombre |
| D. Isidoro Andreu Hurtado | Director Clientes | Hombre |
| Dª Cristina Baixauli Fons | Responsable Clientes | Mujer |
| Dª Charo Cremades Pastor | Coordinadora Sistemas de Gestión | Mujer |

Representantes de las personas trabajadoras.

| Nombre | Cargo | Género | Repr. |
|---------------------------------|--------------------------|--------|-------|
| Dª Pilar Picazo Morote | Administr. Clientes | Mujer | CCOO |
| Dº Juan Antonio Sánchez Serrano | Administr. Clientes | Hombre | CCOO |
| Dª Ester Guirado Romo | Analista Planta | Mujer | UGT |
| D. Jose Vicente Fuster García | Administr. Soportes | Hombre | UGT |
| D. Oscar Rodrigo Simarro | Encargado de Operaciones | Hombre | CCOO |
| Dª Carmen Cerveró Llacer | Administr. Operaciones | Mujer | CCOO |
| Dª Carmina Soriano Gimeno | Administr. Clientes | Mujer | CCOO |

7.2. Sistema de Seguimiento y Evaluación.

Los instrumentos para realizar el Seguimiento y Evaluación del III Plan de Igualdad son los siguientes:

Evaluación de Resultado. Indicadores.

Evaluación de Proceso.

Evaluación de Impacto.

7.2.1. Evaluación de resultados. Indicadores.

Esta Evaluación tiene por objeto medir el grado de cumplimiento de las diferentes medidas/acciones que integran el Plan siendo los elementos concretos analizados los siguientes:

- Responsable/s de Implantación.
- Estado de ejecución.
- Breve descripción de lo ejecutado.
- Indicadores. Valor del objetivo a alcanzar. Valor alcanzado. % de realización.
- Cumplimiento del cronograma planificado. Porcentaje de adecuación. Valoración/Reprogramación.
- Personal Beneficiario por tipo y sexo.

7.2.2. Evaluación de Proceso.

Tiene por objeto analizar cómo se ha ejecutado el Plan. Para ello se analizan los siguientes elementos:

- Incidencias y dificultades.
- Soluciones aportadas.
- Propuestas de ajuste.
- Presupuesto: recursos internos y externos, € previstos, € ejecutados, % ejecución, valoración.

7.2.3. Evaluación de Impacto.

Tiene por objeto medir el grado de acercamiento a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

- Porcentaje de cumplimiento de los objetivos específicos de cada acción.
- Porcentaje de cumplimiento de los objetivos generales de cada ámbito de actuación.
- Valoración cualitativa.

En el anexo II se incluye el Modelo de Cuadro de Seguimiento y Evaluación del III Plan de Igualdad de HIDRAQUA.

7.3. Periodicidad del Seguimiento y Evaluación. Modificación del procedimiento.

Se prevé efectuar una primera evaluación de los resultados a los **seis meses** a contar desde la fecha de la firma del presente III Plan de Igualdad.

Asimismo, con carácter ordinario, se realizarán **como mínimo dos reuniones anuales** de seguimiento y evaluación de las medidas ejecutadas, así como cuando sea acordado por la Comisión de Igualdad.

Además de las reuniones para evaluar el grado de cumplimiento de las medidas que integran el Plan, se llevará a cabo una evaluación intermedia, y, otra, a la finalización del Plan, en las que se incluirá, además de la evaluación de resultado, una evaluación del proceso y otra de impacto.

Como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación realizados, la Comisión de Igualdad podrá acordar la revisión y adecuación de medidas que integran el Plan, siempre que exista acuerdo al respecto entre ambas representaciones.

Las discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, serán resueltas con arreglo a lo establecido por la normativa vigente con carácter general.

8. **Ámbito de aplicación.**

El presente III Plan de igualdad será de aplicación en HIDRAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE LEVANTE, S.A., en todos y cada uno de los centros de trabajo de la empresa, y entrará en vigor al día siguiente a su firma por las personas integrantes de la Comisión Negociadora de Igualdad de HIDRAQUA.

9. **Vigencia.**

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años.

Para que así conste, y en señal de conformidad, la comisión negociadora del Plan de igualdad firma el presente documento.

En Alicante, a 26 de febrero de 2021.

ANEXO 1. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

ÁMBITO 1.

EL VALOR DE LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

| | |
|-----------------------------|---|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 1 El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa |
|-----------------------------|---|

| | | | |
|--|--|---|--|
| NUM. ACCIÓN | 1 | | |
| ACCIÓN | Comunicar el Plan de Igualdad y principales resultados del diagnóstico a la totalidad de la plantilla. | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Gestión | | |
| OBJETIVO GENERAL | Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Asegurar la comunicación interna, de temas relacionados con la igualdad de oportunidades, en los medios de difusión de la empresa. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Comisión de Igualdad ○ Coordinación de Equidad ○ Responsable de comunicación interna ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla | Personal interno | 1 | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Número de canales de comunicación utilizados para comunicar el Plan de Igualdad. ● Identificación de los canales de comunicación empleados para comunicar el Plan a la plantilla. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Que la organización disponga y haga uso de canales de comunicación interna que faciliten la comunicación a toda la plantilla. | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● % y Nº de personas de la organización con acceso al Plan de Igualdad y los principales resultados del Diagnóstico | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● 100% de personas de la organización tienen acceso al Plan de Igualdad | |
| PERIODICIDAD | Puntual | | |
| OBSERVACIONES | | | |

| | |
|-----------------------------|---|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 1 El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa |
|-----------------------------|---|

| | |
|------------------------------|--|
| NUM. ACCIÓN | 2 |
| ACCIÓN | Implementar el Plan de comunicación interna sobre contenidos específicos de igualdad. |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa |
| TIPO DE ACCIÓN | Positiva |
| OBJETIVO GENERAL | Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres. |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Asegurar la comunicación interna, de temas relacionados con la igualdad de oportunidades, en los medios de difusión de la empresa. |

| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
|--|------------------|------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ Responsable de Comunicación Interna ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla | Personal interno | 2 |

| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
|--|--|---|
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| ● Plan de comunicación interna | Cualitativo | ● Mantener vigencia del Plan de Comunicación interno |
| ● Grado de cumplimiento del plan de comunicación previsto. | Cuantitativo | ● Cumplimiento del Plan de Comunicación al 100% |
| ● Grado de visualización de los contenidos comunicados. | Cuantitativo | ● El 70% de la plantilla ha visualizado los contenidos comunicados. |
| PERIODICIDAD | Puntual con revisión anual | |
| OBSERVACIONES | Poder medir el grado de visualización de los contenidos comunicados estará condicionado a la tecnología que esté utilizando la organización. | |

| | |
|-----------------------------|---|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 1 El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa |
|-----------------------------|---|

| | | |
|--|--|--|
| NUM. ACCIÓN | 3 | |
| ACCIÓN | Formar a personas con mando en liderazgo pro-conciliación y en igualdad de oportunidades. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ● El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa. ● Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. | |
| TIPO DE ACCIÓN | Positiva | |
| OBJETIVO GENERAL | Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Asegurar la comunicación interna, de temas relacionados con la igualdad de oportunidades, en los medios de difusión de la empresa. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ Responsable de Formación ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Mandos | Personal interno y/o externo | 2 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de personas con mando que han recibido formación. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Anualmente el 25% de las personas con responsabilidad en la gestión de equipos, han recibido formación en igualdad y liderazgo pro-conciliación. ● Al final del Plan el 100% de las personas con responsabilidad en la gestión de equipos, han recibido formación en igualdad y liderazgo pro-conciliación. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Grado de satisfacción/percepción de utilidad de la formación. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Las personas que han recibido dicha formación han valorado su utilidad con una puntuación media de, al menos, 4 sobre 5. |
| PERIODICIDAD | Puntual | |
| OBSERVACIONES | Con el objetivo de promover la igualdad de mujeres y hombres en la organización, la implicación y compromiso de los mandos es un factor fundamental en la consolidación del valor de la igualdad. | |

| | |
|-----------------------------|---|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 1 El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa |
|-----------------------------|---|

| | | |
|--|--|---|
| NUM. ACCIÓN | 4 | |
| ACCIÓN | <p>Informar a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Creación de un protocolo interno sobre protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género. Divulgación a la plantilla.</p> | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa | |
| TIPO DE ACCIÓN | Positiva | |
| OBJETIVO GENERAL | Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Asegurar la comunicación interna, de temas relacionados con la igualdad de oportunidades, en los medios de difusión de la empresa y concretamente con las mujeres víctimas de la violencia de género. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ RRHH ○ Responsable de comunicación interna ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla, con foco en mujeres víctimas de violencia de género que pertenezcan a la plantilla. ○ Comisión de Igualdad. | Personal interno | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| ● Nº y % de personas de la organización con acceso a la información sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género | Cuantitativo | ● 100% del personal con acceso a la información sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género |
| ● Número de mujeres de la plantilla, víctimas de violencia de género asistidas. | Cuantitativo | ● El 100% de las mujeres que se han comunicado con RRHH por este motivo han sido atendidas. |
| ● Informe anual sobre la atención, por parte de la empresa, a mujeres víctimas de violencia de género. | Cualitativo | ● Existencia del Informe anual con las actuaciones llevadas a cabo en este sentido. |
| ● Protocolo interno sobre protección de las víctimas de violencia de género. | Cualitativo | ● Existencia del Protocolo |
| ● Canales de divulgación del Protocolo sobre protección de las víctimas de violencia de género. | Cualitativo | ● Divulgación a toda la plantilla |
| PERIODICIDAD | Puntual, con recordatorios anuales. | |
| OBSERVACIONES | | |

| | |
|-----------------------------|---|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 1 El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa |
|-----------------------------|---|

| | | |
|---|--|--|
| NUM. ACCIÓN | 5 | |
| ACCIÓN | Mantener actualizada en el Manual de Acogida la información sobre el Plan de Igualdad. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa | |
| TIPO DE ACCIÓN | Gestión | |
| OBJETIVO GENERAL | Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Asegurar la comunicación interna, de temas relacionados con la igualdad de oportunidades, en los medios de difusión de la empresa. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ RRHH ○ Responsable de selección ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Personas de nueva incorporación | Personal interno | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| ● Manual de acogida con información sobre el Plan de Igualdad | Cualitativo | ● Manual de Acogida con información actualizada sobre el Plan de Igualdad. |
| PERIODICIDAD | Puntual | |
| OBSERVACIONES | | |

| | |
|-----------------------------|---|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 1 El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa |
|-----------------------------|---|

| | | |
|--|---|--|
| NUM. ACCIÓN | 6 | |
| ACCIÓN | <ul style="list-style-type: none"> - Requerir el cumplimiento normativo en materia de igualdad de mujeres y hombres a las empresas proveedoras. Esta acción aplica, como mínimo, en el caso de nuevos proveedores/contratos o renovación de los ya existentes. - Cuando se contrate o renueve los contratos de las empresas proveedoras se valorará positivamente a aquellas que tengan implantadas Políticas de Igualdad que superen los requisitos exigidos por la normativa vigente. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa | |
| TIPO DE ACCIÓN | Gestión | |
| OBJETIVO GENERAL | Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Influir en el entorno de la organización. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Dirección Jurídica ○ Coordinación de Equidad ○ Responsable de Compras ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Empresas proveedoras | Personal interno | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de empresas externas a las que se informa sobre el posicionamiento de la organización en materia de igualdad de mujeres y hombres. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● 100% de empresas externas han sido informadas sobre el posicionamiento de la organización en materia de igualdad de mujeres y hombres. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de empresas externas a las que se les exige el cumplimiento normativo en materia de igualdad | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Al 100% % de empresas externas se les exige el cumplimiento normativo en materia de igualdad |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de empresas que cumplen la normativa en materia de igualdad. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● 100% de cumplimiento de las empresas a las que se les ha solicitado dicho cumplimiento. |
| PERIODICIDAD | A lo largo de todo el Plan. | |
| OBSERVACIONES | Esta acción aplica, como mínimo, en el caso de nuevos proveedores/contratos o renovación de los ya existentes. | |

| | |
|-----------------------------|---|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 1 El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa |
|-----------------------------|---|

| | | | |
|---|---|---|--|
| NUM. ACCIÓN | 7 | | |
| ACCIÓN | <ul style="list-style-type: none"> - Continuar colaborando con actos u organizaciones que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres. - Compartir la experiencia de mujeres que ocupan puestos directivos, tanto dentro de la empresa, como con estudiantes de escuelas y universidades. Establecer iniciativas y programas en este sentido. | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Gestión | | |
| OBJETIVO GENERAL | Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Influir en el entorno de la organización. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ Responsable de Comunicación externa ○ Comisión de Igualdad ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Personas que asisten o participan en los actos | Personal interno | 3 | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| ● Número de actos a los que la organización acude como asistente. | Cuantitativo | ● Asistencia a, al menos, 2 actos anuales. | |
| ● Número de actos en los que la organización participa activamente, como ponente, patrocinador, programas, etc.... | Cuantitativo | ● Participar de manera activa en, al menos, 1 acto al año | |
| ● Número de actos en los que las mujeres directivas comparten su experiencia. | Cuantitativo | ● Participar de manera activa en, al menos, 1 acto al año | |
| PERIODICIDAD | A lo largo de todo el Plan | | |
| OBSERVACIONES | Con el fin de facilitar el acceso a niveles de responsabilidad elevados y romper el “techo de cristal”, el Grupo desarrollará las redes de mujeres y adoptará paulatinamente un sistema de tutoría. | | |

| | |
|-----------------------------|---|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 1 El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa |
|-----------------------------|---|

| | | |
|--|--|--|
| NUM. ACCIÓN | 8 | |
| ACCIÓN | Hacer accesible el Plan de Igualdad a través de la intranet de la empresa. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa | |
| TIPO DE ACCIÓN | Gestión | |
| OBJETIVO GENERAL | Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Influir en el entorno de la organización. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Responsable de comunicación externa ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ RRHH ○ Comisión de Igualdad ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla | Personal interno | 3 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● El Plan de Igualdad se encuentra disponible en la intranet de la empresa. | Cualitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● El Plan de Igualdad vigente está accesible a través de la web de la empresa. |
| PERIODICIDAD | Puntual | |
| OBSERVACIONES | | |

ÁMBITO 2.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ANÁLISIS DE LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 2 Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina |
|-----------------------------|--|

| | | | |
|---|---|--|--|
| NUM. ACCIÓN | 1 | | |
| ACCIÓN | Promover una representación equilibrada en los órganos de representación de la empresa. | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> • Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina • El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Positiva | | |
| OBJETIVO GENERAL | Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos de representatividad | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Incrementar la presencia de mujeres en los órganos de representación. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de la empresa. • Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de la empresa. | No aplica | 1 | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nº y % de mujeres y hombres en los órganos de representación de la empresa | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar y mantener una presencia equilibrada femenina en los órganos de representación de la empresa. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Clasificación de la plantilla por categoría profesional. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> • Evolución positiva en la promoción de las mujeres de la organización. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la plantilla por franja de edad, antigüedad, lugar de trabajo, posición, tipo de colectivo y ámbito funcional. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> • Evolución favorable de la presencia de mujeres en la Organización. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nº y % de mujeres en el Consejo de Administración. | | <ul style="list-style-type: none"> • Mantener la presencia equilibrada de mujeres en el Consejo de administración. | |
| PERIODICIDAD | Puntual | | |
| OBSERVACIONES | A lo largo del todo el Plan hasta que dichos órganos de representación tengan una representación paritaria de mujeres y hombres. | | |

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 2 Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina |
|-----------------------------|--|

| | | | |
|---|---|---|--|
| NUM. ACCIÓN | 2 | | |
| ACCIÓN | Promover una representación equilibrada en la Representación legal de personas trabajadoras. | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> • Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina • El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Positiva | | |
| OBJETIVO GENERAL | Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos de representatividad | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Incrementar la presencia de mujeres en los órganos de representación. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Representación Legal de trabajadores y trabajadoras. • Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Representación Legal de trabajadores y trabajadoras. | No aplica | 1 | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nº y % de mujeres y hombres en la Representación Legal de Personas Trabajadoras | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar un % de presencia femenina en la Representación legal de Personas Trabajadoras acorde con su presencia en plantilla. En el caso de haber alcanzado este porcentaje, incrementarlo en un 5% anualmente. | |
| PERIODICIDAD | Puntual | | |
| OBSERVACIONES | A lo largo del todo el Plan hasta que dichos órganos tengan una representación paritaria de mujeres y hombres. | | |

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 2 Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina |
|-----------------------------|--|

| | | |
|---|--|---|
| NUM. ACCIÓN | 3 | |
| ACCIÓN | Establecer colaboraciones con centros, escuelas u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicitar ofertas de trabajo dirigido a mujeres para ocupar puestos o trabajos mayoritariamente masculinizados y crear una base de datos o bolsa de trabajo con las aspirantes. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ● Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina ● Proceso de selección y contratación. | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | |
| OBJETIVO GENERAL | Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación horizontal. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Incrementar la presencia femenina en aquellos puestos con infrarrepresentación. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ RRHH ○ Responsable de selección ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Centros/organismos educativos y formativos. ○ Alumnas de dichos centros. | Personal interno | 2 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| ● Número de colaboraciones con centros/organismos educativos y formativos | Cuantitativo | ● Al menos 1 colaboración anual. |
| ● Número de candidaturas recibidas de los centros/organismos educativos y formativos | Cuantitativo | ● Conseguir candidaturas femeninas para aquellos puestos o trabajos donde estén infrarrepresentadas . |
| ● Nº y % de incorporaciones femeninas a través de los centros/organismos educativos y formativos | Cuantitativo | ● Contratar a mujeres en puestos o trabajos donde estén infrarrepresentadas, como resultado de esta medida. |
| PERIODICIDAD | A lo largo de todo el plan. | |
| OBSERVACIONES | | |

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 2 – Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina |
|-----------------------------|--|

| | | | |
|---|---|---|--|
| NUM. ACCIÓN | 4 | | |
| ACCIÓN | Exigir a las empresas de selección y/o ETT que sus procesos de selección velen por la igualdad de mujeres y hombres. | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> • Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina • Proceso de selección y contratación. | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | | |
| OBJETIVO GENERAL | Mejorar la presencia, tendiente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación horizontal. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Incrementar la presencia femenina en aquellos puestos con infrarrepresentación. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Responsable de selección • Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Empresas externas de selección ○ Candidaturas en los procesos de selección. | Personal interno | 1 | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nº y % de empresas de selección a las que se les exige que, en sus procesos de selección, velen por la igualdad de mujeres y hombres | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> • Al 100% de las empresas de selección se les ha exigido que, en sus procesos de selección, velen por la igualdad de mujeres y hombres. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nº y % de candidaturas femeninas y masculinas que presentan las empresas de selección de personal. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> • El 100% de las empresas de selección presentan candidaturas de mujeres y hombres en los procesos de selección. | |
| PERIODICIDAD | Puntual | | |
| OBSERVACIONES | | | |

ÁMBITO 3.

CONDICIONES DE TRABAJO

| | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 3 Condiciones de trabajo |
|-----------------------------|---------------------------------|

| | | | |
|---|---|--|--|
| NUM. ACCIÓN | 1 | | |
| ACCIÓN | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de acciones correctoras de modo que ante una igualdad curricular, tenga preferencia el sexo menos representado en la posición vacante. - Desarrollo de acciones correctoras ante la detección de desigualdades en el tipo de contratación o jornada de trabajo. | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ● Condiciones de trabajo. ● Proceso de selección y contratación. ● Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina. | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | | |
| OBJETIVO GENERAL | Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en todas las posiciones. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ RRHH ○ Responsable de selección ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Potenciales candidaturas a las ofertas de empleo | Personal interno | 1 | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de mujeres con contrataciones indefinidas | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Alcanzado un 25% de mujeres con contratación indefinida, incrementar anualmente un 5%. | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de mujeres y hombres por tipo de jornada. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Equilibrio entre ambos géneros. | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Número de extinciones por causa y género. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Equilibrio entre ambos géneros. | |
| PERIODICIDAD | Anual | | |
| OBSERVACIONES | | | |

ÁMBITO 4.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 4 Proceso de selección y contratación |
|-----------------------------|--|

| | | |
|---|---|--|
| NUM. ACCIÓN | 1 | |
| ACCIÓN | Confeccionar/revisar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes comprobando que las ofertas de trabajo se anuncian con lenguaje no sexista y mencionando el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ● Proceso de selección y contratación. ● Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina. ● Comunicación | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | |
| OBJETIVO GENERAL | Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación horizontal | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ RRHH ○ Responsable de selección ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Potenciales candidaturas a las ofertas de empleo | Personal interno | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de anuncios/ofertas de empleo han sido redactados de manera inclusiva | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● 100% de los anuncios/ofertas de empleo han sido redactados de manera inclusiva |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de mujeres que se presentan a puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Incremento porcentual de mujeres que se postulan a puestos de trabajo de tradicionalmente masculinizados |
| PERIODICIDAD | A lo largo de todo el Plan. Cada vez que se confecciona y publica una oferta de empleo. | |
| OBSERVACIONES | Hay que tener en cuenta que el incremento de presencia de mujeres en puestos masculinizados no depende únicamente de esta acción, sino de todas aquellas que tienen como objetivo trabajar este aspecto. | |

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 4 Proceso de selección y contratación |
|-----------------------------|--|

| | | |
|---|--|--|
| NUM. ACCIÓN | 2 | |
| ACCIÓN | <ul style="list-style-type: none"> - Formar y sensibilizar a las personas responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades. - Formar y sensibilizar a las personas con mando susceptibles de efectuar contrataciones. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ● Proceso de selección y contratación. ● Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina ● Formación | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | |
| OBJETIVO GENERAL | Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación horizontal | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ Responsable de formación ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Responsables de selección de personal | Personal interno y/o externo | 2 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de las personas que intervienen en procesos selección de personal que han recibido formación en materia de igualdad de oportunidades. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● 100% de las personas que intervienen en procesos de selección han recibido formación en materia de igualdad de oportunidades. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Grado de satisfacción/percepción de utilidad de la formación. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Las personas que han recibido dicha formación han valorado su utilidad con una puntuación media de, al menos, 4 sobre 5. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de mujeres y hombres contratados. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Alcanzar una presencia del 40/60 de hombres y mujeres, o viceversa, en todos los grupos, categorías o puestos de trabajo. <p>En el caso de aquellos puestos con una alta masculinización (como los de personal operario) incrementar porcentualmente cada año la presencia femenina.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Canales de Comunicación de los anuncios de cada vacante. | Cualitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Difusión a la plantilla cuando se produzca una vacante con arreglo a lo establecido en el Convenio Colectivo. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de anuncios de vacantes revisados. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Correcta utilización de lenguaje inclusivo |
| PERIODICIDAD | Puntual | |
| OBSERVACIONES | | |

| | | |
|---|---|---|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 4 Pr oc es o de sel ec ci ón y co nt ra ta ci ón | |
| NUM. ACCIÓN | 3 | |
| ACCIÓN | Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículums, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ● Proceso de selección y contratación. ● Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina | |
| TIPO DE ACCIÓN | Gestión | |
| OBJETIVO GENERAL | Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación horizontal | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Responsable de selección ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Personas candidatas y seleccionadas en los procesos de selección | Personal interno | 2 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Informe de seguimiento de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo. | Cualitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Existencia de un informe que detalle los % de mujeres y hombres que se han postulado, así como mujeres y hombres que se han contratado en los diferentes procesos de selección. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de mujeres y hombres contratados por | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Alcanzar durante la vigencia del Plan una presencia del 40/60 de hombres y |

| | | |
|--|---|---|
| tipo de puesto, colectivo y centro de trabajo. | | <p>mujeres o viceversa en todos los grupos, categorías o puestos de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Además, cumplir el objetivo del grupo consistente en incrementar el porcentaje de mujeres en un 5 % al 31.12.2023. • En el caso de aquellos puestos con una alta masculinización (como operarios) incrementar porcentualmente cada año la presencia femenina. |
| PERIODICIDAD | A lo largo de todo el Plan. Cada vez que se lleva a cabo un proceso de selección | |
| OBSERVACIONES | | |
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 4. Proceso de selección y contratación | |

| | | | |
|---|---|---|------------------|
| NUM. ACCIÓN | 4 | | |
| ACCIÓN | <p>- Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en puestos, categorías y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos. Desarrollar una proactividad que favorezca dentro de lo posible la candidatura de las personas cuyo género está subrepresentado. De esta forma se logrará un mejor equilibrio de género en los diferentes puestos lo que implica, por ejemplo, una mayor feminización de las contrataciones de personal operario.</p> <p>- El pliego de condiciones destinado a las empresas externas de contratación tomará en cuenta estas medidas dirigidas a garantizar la diversidad de la plantilla y a evitar cualquier tipo de discriminación.</p> | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> • Proceso de selección y contratación. • Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Positiva | | |
| OBJETIVO GENERAL | Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación horizontal. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Incrementar la presencia femenina en aquellos puestos con infrarrepresentación. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> • Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ Responsable de selección • Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Personas candidatas en los procesos de selección | | Sin coste | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nº y % de mujeres y hombres contratados. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar una presencia del 40/60 de hombres y mujeres o viceversa | |

| | | |
|----------------------|---|--|
| | | <p>en todos los grupos, categorías o puestos de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el caso de aquellos puestos con una alta masculinización (personal operario) incrementar porcentualmente cada año la presencia femenina. |
| PERIODICIDAD | Anual con seguimiento a lo largo de todo el plan | |
| OBSERVACIONES | <ul style="list-style-type: none"> • Los criterios de contratación interna y externa deben basarse en las competencias, las calificaciones y la experiencia y, en consecuencia, y estarán exentos de cualquier tipo de discriminación. • Adaptación de los vestidores y de los equipos de protección individual para aumentar la feminización de los puestos del personal operario. | |

ÁMBITO 5.

FORMACIÓN

| | |
|-----------------------------|---------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 5. Formación |
|-----------------------------|---------------------|

| | | |
|--|---|--|
| NUM. ACCIÓN | 1 | |
| ACCIÓN | Impartir la formación en igualdad de oportunidades en el conjunto de la empresa, introduciendo de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | Formación | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | |
| OBJETIVO GENERAL | Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación anual. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Aumentar, de manera transversal, contenidos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación anual. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ Responsable de formación ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla. | Personal interno y/o externo | 2 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de formaciones en las que procede incluir la igualdad y/o perspectiva de género de manera transversal | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Durante el primer año de implantación del Plan, se ha incluido la igualdad y/o perspectiva de género en el 25% de las acciones formativas en las que procede. ● En el 100% de las formaciones, en las que procede, al final del Plan. |
| PERIODICIDAD | A lo largo de todo el Plan. | |
| OBSERVACIONES | | |

| | |
|-----------------------------|---------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 5. Formación |
|-----------------------------|---------------------|

| | | | |
|---|---|---|--|
| NUM. ACCIÓN | 2 | | |
| ACCIÓN | Impartir formación en “nuevas masculinidades”. | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ● Formación ● Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Positiva | | |
| OBJETIVO GENERAL | Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación anual. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Aumentar, de manera transversal, contenidos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación anual. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ Responsable de Formación ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla, con especial foco en el colectivo masculino. | Personal interno y/o externo. | 2 | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de personas formadas en “nuevas masculinidades” | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Anualmente se ha formado el 25% de la plantilla en esta temática. | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de hombres, sobre colectivo de hombres, formado en “nuevas masculinidades” | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Anualmente se han formado el 25% de la plantilla masculina en esta temática. | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Grado de satisfacción/percepción de utilidad de la formación. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Las personas que han recibido dicha formación han valorado su utilidad con una puntuación media de 4 sobre 5. | |
| PERIODICIDAD | Anual | | |
| OBSERVACIONES | | | |

| | |
|-----------------------------|---------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 5. Formación |
|-----------------------------|---------------------|

| | | |
|---|--|--|
| NUM. ACCIÓN | 3 | |
| ACCIÓN | <p>- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.</p> <p>- Procedimiento de formación que contemple ser tenidas en cuenta las solicitudes de formación formuladas por la Comisión de Igualdad y Responsables de Equidad.</p> | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | Formación | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | |
| OBJETIVO GENERAL | Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación anual. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Equilibrar las horas de formación interna realizadas por mujeres y hombres. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIODAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Responsable de formación ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla. | Personal interno | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de la plantilla con acceso a la oferta formativa de la empresa | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● El 100% de la plantilla tiene acceso a la oferta formativa de la empresa |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Media de horas de formación recibida por género y grupo profesional | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Resultado similar en ambos géneros. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Asistencia, desagregada por género, a formaciones cualificantes y/o en management como motor de la evolución de su carrera. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Resultado similar en ambos géneros. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Procedimiento de Formación en los términos expuestos en la acción. | Cualitativo | |
| PERIODICIDAD | Anual | |
| OBSERVACIONES | | |

| | |
|-----------------------------|---------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 5. Formación |
|-----------------------------|---------------------|

| | | | |
|---|--|---|--|
| NUM. ACCIÓN | 4 | | |
| ACCIÓN | Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación. | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | Formación | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Positiva | | |
| OBJETIVO GENERAL | Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación anual. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Equilibrar las horas de formación interna realizadas por mujeres y hombres. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Responsable de formación ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género. | Personal interno | 1 | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Número y % de personas que se incorporan tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor, excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● No aplica | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Media de horas de formación de las personas que se han reincorporado a la organización o de colectivos vulnerables | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● La media de horas formativas realizadas por las personas pertenecientes a estos colectivos es igual del resto de la plantilla +/-10% de desviación. | |
| PERIODICIDAD | A lo largo de todo el Plan. | | |
| OBSERVACIONES | Se recomienda tener en cuenta esta medida en el Plan de formación anual. | | |

| | |
|-----------------------------|---------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 5. Formación |
|-----------------------------|---------------------|

| | | | |
|--|---|--|--|
| NUM. ACCIÓN | 5 | | |
| ACCIÓN | Facilitar el reciclaje y formación continua en Igualdad y Prevención del Acoso a toda la plantilla. | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | Formación | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Positiva | | |
| OBJETIVO GENERAL | Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación anual. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Que toda la plantilla esté formada en Igualdad y Prevención del Acoso. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Responsable de formación ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinadora de Equidad ○ Agente de Igualdad ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Plantilla de la Empresa. | Personal interno y/o Personal externo | 1 | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Acciones formativas en Igualdad, Corresponsabilidad y Prevención del acoso impartidas a la plantilla por género, especificando modalidad de formación y duración. | Cualitativo/ Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Al menos se convocará a una acción formativa durante la vigencia del Plan. | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Formación planificada e impartida. ● Nº y % de Formación planificada que ha sido ejecutada. | Cualitativo/Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Que se cumpla el objetivo anual establecido. | |
| PERIODICIDAD | A lo largo de todo el Plan. | | |
| OBSERVACIONES | Se recomienda tener en cuenta esta medida en el Plan de formación anual. | | |

ÁMBITO 6.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

| | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 6. Promoción profesional |
|-----------------------------|---------------------------------|

| | | |
|--|---|--|
| NUM. ACCIÓN | 1 | |
| ACCIÓN | Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias o personal externo, especialmente de las mujeres para ocupar los puestos de responsabilidad cuando son ocupados mayoritariamente por hombres. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | Promoción profesional Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina | |
| TIPO DE ACCIÓN | Positiva | |
| OBJETIVO GENERAL | Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación vertical. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Incrementar la representatividad paritaria de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | | RECURSOS |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ RRHH ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla, especialmente, mujeres que forman parte de la plantilla. | | Sin coste |
| | | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| 1. Nº y % de vacantes que se han publicado internamente. | Cuantitativo | 2. 100% de las vacantes se han publicado internamente. |
| 3. Nº y % de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad. | Cuantitativo | 4. Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en puestos de decisión. |
| 5. Número de mujeres y hombres promocionados | Cuantitativo | 6. Equilibrio del porcentaje sobre cada genero. |
| 7. Destino por categoría de promociones por género. | | 8. Equilibrio entre ambos géneros en las promociones. |
| PERIODICIDAD | A lo largo de todo el plan, cada vez que se produce una vacante | |
| OBSERVACIONES | | |

| | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 6. Promoción profesional |
|-----------------------------|---------------------------------|

| | | |
|--|--|---|
| NUM. ACCIÓN | 2 | |
| ACCIÓN | Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén infrarrepresentadas. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | 9. Promoción profesional 10. Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina | |
| TIPO DE ACCIÓN | Positiva | |
| OBJETIVO GENERAL | Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación vertical. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Incrementar la representatividad paritaria de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ RRHH ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla ○ Mujeres de la plantilla. | Sin coste | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| ● Redacción de las bases de promoción. | Cualitativo | ● En la redacción de las bases de promoción constan medidas de acción positiva. |
| ● Nº y % de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas | Cuantitativo Impacto | <ul style="list-style-type: none"> ● Alcanzar un 33% de presencia de mujeres en los que están infrarrepresentadas. ● Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en puestos de responsabilidad. |
| ● Clasificación de la plantilla por categoría profesional. | | ● Evolución positiva en la promoción de las mujeres de la organización. |
| PERIODICIDAD | Cada vez que se lleva a cabo una promoción. | |
| OBSERVACIONES | | |

| | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 6. Promoción profesional |
|-----------------------------|---------------------------------|

| | | | |
|---|--|---|--|
| NUM. ACCIÓN | 3 | | |
| ACCIÓN | Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional. | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | 11. Promoción profesional 12. Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina 13. Formación | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Positiva | | |
| OBJETIVO GENERAL | Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación vertical. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Incrementar la representatividad paritaria de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIODAD | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ Responsable de formación ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Mujeres con potencial de desarrollo | Personal interno y/o empresas proveedoras externas | 2 | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Impartición de Programas de Desarrollo de Talento Femenino. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar/Impartir, al menos, un programa de Desarrollo de Talento Femenino anual. | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de correlación entre mujeres promocionadas y participación en el programa de desarrollo de talento femenino. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Al menos un 50% de las mujeres que han participado en el programa de desarrollo de talento femenino han promocionado. | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de mujeres en puestos de responsabilidad | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en los puestos de responsabilidad durante la vigencia del Plan. | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Grado de satisfacción/percepción de utilidad de la formación. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Las participantes en dichos programas han valorado su utilidad con una puntuación media de, al menos, 4 sobre 5. | |
| PERIODICIDAD | Anual | | |
| OBSERVACIONES | El Grupo alienta el acceso de las mujeres a los puestos de dirección incluyendo los órganos de decisión como el Consejo de Administración y, más ampliamente, a los puestos de mando. | | |

| | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 6. Promoción profesional |
|-----------------------------|---------------------------------|

| | | |
|---|--|---|
| NUM. ACCIÓN | 4 | |
| ACCIÓN | - Generalizar la publicación interna de las ofertas de empleo en los procesos de promoción interna con arreglo a lo establecido en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación para favorecer la igualdad de oportunidades y la paridad de las candidaturas. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | 14. Promoción profesional 15. Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina 16. Formación | |
| TIPO DE ACCIÓN | Positiva | |
| OBJETIVO GENERAL | Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación vertical. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Mejorar el equilibrio de mujeres y hombres en la plantilla. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIODAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla | Personal interno y/o empresas proveedoras externas | 2 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de ofertas de trabajo publicadas cada año con arreglo a lo establecido en el Convenio Colectivo. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Publicar el 100% de las ofertas con arreglo a lo establecido en Convenio Colectivo. ● Analizar la proporción de mujeres y hombres, así como la tendencia a la paridad. |
| PERIODICIDAD | Anual | |
| OBSERVACIONES | | |

| | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 6. Promoción profesional |
|-----------------------------|---------------------------------|

| | | |
|--|--|--|
| NUM. ACCIÓN | 5 | |
| ACCIÓN | Formar en igualdad de mujeres y hombres a las personas que intervienen en los procesos de promoción interna. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ● Promoción profesional ● Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina ● Formación | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | |
| OBJETIVO GENERAL | Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación vertical. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Incrementar la representatividad paritaria de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ Responsable de formación ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Personas que participan en procesos de promoción | Personal interno y/o personal externo | 2 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de personas que participan en los procesos de promoción que han recibido formación en igualdad de mujeres y hombres | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● 100% de las personas que participan en los procesos de promoción se han formado en igualdad de mujeres y hombres. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Grado de satisfacción/percepción de utilidad de la formación. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Las personas que han recibido dicha formación han valorado su utilidad con, al menos, puntuación media de 4 sobre 5. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de mujeres en puestos de responsabilidad. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en puestos de decisión. |
| PERIODICIDAD | A lo largo de todo el Plan. | |
| OBSERVACIONES | Se recomienda incluir la formación en igualdad en la planificación de formación anual. | |
| | | |

| | | | |
|--|---|---------------------------------------|------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | | 6. Promoción profesional | |
| NUM. ACCIÓN | 6 | | |
| ACCIÓN | <p>Efectuar un monitoreo profesional de las mujeres, durante y al regreso de la baja por maternidad (así como de hombres en el caso de baja por paternidad).</p> <p>Preparar la partida antes de la baja por maternidad y, en su caso, su reemplazo temporal. Al regreso informar sobre eventos importantes que se hayan producido durante la ausencia y aspectos necesarios para la reanudación de su actividad.</p> | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ● Promoción profesional ● Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina ● Formación | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Positiva | | |
| OBJETIVO GENERAL | Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación vertical. | | |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | <ul style="list-style-type: none"> - Incrementar la representatividad paritaria de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad. - Garantizar el regreso al término de una baja por maternidad, paternidad, parental o adopción en condiciones que no resulten menos favorables, y disfrutando de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a las que hubiera tenido derecho durante su ausencia. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ RRHH ○ Responsables Funcionales ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Personas que causan baja por maternidad o paternidad. | | Personal interno y/o personal externo | 3 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| ● Número de bajas por maternidad y paternidad | Cuantitativo | ● 100% de las personas afectadas. | |
| ● Porcentaje de mujeres y hombres que, teniendo derecho, han disfrutado de las bajas completas por maternidad y paternidad. | Cuantitativo | ● 100 % de las personas afectadas. | |
| ● Nº y % de mujeres y hombres que han retornado de baja por maternidad o paternidad sin solicitar excedencia por cuidado de hijo/a y han vuelto a desempeñar su puesto de trabajo o equivalente. | Cuantitativo | ● 100% de las personas afectadas. | |
| ● Nº y % de personas cuya solicitud de flexibilidad horaria tras retorno por maternidad o paternidad ha sido aceptada | | ● 100% de las personas afectadas. | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de mujeres con baja por maternidad a las que se ha realizado el monitoreo durante la baja por maternidad. ● Nº y % de mujeres con baja por maternidad a las que se ha realizado el monitoreo al regreso de la baja por maternidad. | | ● 100% de las personas afectadas. | |
| PERIODICIDAD | A lo largo de todo el Plan. | | |
| OBSERVACIONES | | | |

ÁMBITO 7.**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR Y LABORAL**

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
|-----------------------------|--|

| | | |
|---|--|--|
| NUM. ACCIÓN | 1 | |
| ACCIÓN | Realizar difusión, de manera periódica, de las medidas de conciliación de las que dispone la empresa. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ● Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. ● El valor de la igualdad en la cultura y gestión organizativa. | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | |
| OBJETIVO GENERAL | Consolidar la integración del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Iniciar o continuar con acciones para la mejora de la conciliación que la organización lleva a cabo. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ Comunicación interna ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla | Personal interno. | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de personas de la plantilla a las que se ha informado sobre las medidas de conciliación | Cuantitativo Impacto | <ul style="list-style-type: none"> ● 100% de personas de la plantilla han sido informadas sobre las medidas de conciliación |
| PERIODICIDAD | Anual o en el momento de modificación de las medidas existentes. | |
| OBSERVACIONES | Supone definir el formato y los canales de comunicación más adecuados para que la difusión llegue a la totalidad de la plantilla. | |

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
|-----------------------------|--|

| | | | |
|---|---|---|--|
| NUM. ACCIÓN | 2 | | |
| ACCIÓN | Realizar comunicaciones internas que visibilicen hombres en el ámbito del cuidado. | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ● Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. ● El valor de la igualdad en la cultura y gestión organizativa ● Comunicación inclusiva. | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | | |
| OBJETIVO GENERAL | Consolidar la integración del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Iniciar o continuar con acciones para la mejora de la conciliación que la organización lleva a cabo. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ Comunicación interna ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla | Personal interno. | 1 | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Número de Campañas de visibilización de hombres que hacen uso de las medidas de conciliación. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Se ha realizado, al menos, 1 campaña anual de visibilización de hombres que hacen uso de las medidas de conciliación. | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de hombres que se acogen a medidas de conciliación. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Respecto el año anterior, incremento de hombres que han hecho uso de medidas de conciliación. | |
| PERIODICIDAD | Anual | | |
| OBSERVACIONES | <p>Supone visibilizar aquellos hombres que han hecho uso de las medidas de conciliación con un impacto positivo en la organización.</p> <p>Se hace necesario el uso de mecanismos de comunicación adecuados que permitan una mayor difusión.</p> | | |

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
|-----------------------------|--|

| | | |
|---|---|---|
| NUM. ACCIÓN | 3 | |
| ACCIÓN | <ul style="list-style-type: none"> - Identificar, de manera periódica, las necesidades de conciliación de la plantilla. - Establecer, cuando ello sea posible, políticas innovadoras (flexibilidad de las franjas horarias, etc.), destinadas a facilitar el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. - Asegurarse de que el personal esté informado de las disposiciones relativas a la parentalidad con el fin de promover el uso de la baja por paternidad. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | |
| OBJETIVO GENERAL | Consolidar la integración del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Iniciar o continuar con acciones para la mejora de la conciliación que la organización lleva a cabo. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIODAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ RRHH ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla | Personal interno. | 2 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Resultado de la encuesta donde se recogen las necesidades de conciliación de la plantilla | Cualitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Se dispone de un informe donde se detallan las necesidades de conciliación de la plantilla, ofreciendo datos segregados por sexo. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Incorporación de medidas de conciliación en base a resultados de la encuesta. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Se han incorporado al menos un 50% de las medidas de conciliación identificadas con los resultados de la encuesta. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº de personas, por género, con derecho a baja parental y número de personas que han disfrutado del 100% del periodo. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● 100% de los hombres y mujeres. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Disfrute de permisos por género | Cuantitativo | Equilibrio entre los permisos disfrutados por las mujeres y los hombres. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de personas cuya solicitud de flexibilidad horaria tras retorno por maternidad o paternidad ha sido aceptada. | Cuantitativo | 100% de las personas afectadas. |
| PERIODICIDAD | Bianual | |
| OBSERVACIONES | Culturalmente es importante concienciar en el sentido de que la parentalidad es un tema en el que participan tanto los hombres como las mujeres. | |

ÁMBITO 8.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 8. Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres |
|-----------------------------|--|

| | | |
|--|--|---|
| NUM. ACCIÓN | 1 | |
| ACCIÓN | <ul style="list-style-type: none"> - Realizar un seguimiento anual de la brecha salarial. - Realización de Auditoría Salarial y registros salariales con arreglo a la normativa que en cada momento resulte de aplicación. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres Condiciones de Trabajo | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | |
| OBJETIVO GENERAL | Garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Incluir sistemas de control y seguimiento de la brecha salarial por puestos y/o niveles de responsabilidad equivalentes con el objetivo de reducirla/eliminarla. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Recursos Humanos ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Comisión de igualdad | Personal interno. | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Brecha salarial entre mujeres y hombres. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres respecto el año anterior. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº de reclamaciones salariales, o por evolución de carrera, relacionadas con la maternidad y los periodos de baja paternal. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● 0 reclamaciones justificadas. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº de reclamaciones salariales, o por evolución de carrera, de personas trabajadoras a tiempo parcial. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● 0 reclamaciones justificadas. |
| PERIODICIDAD | Anual | |
| OBSERVACIONES | Tolerancia 0 de la discriminación salarial. El Grupo se compromete a alcanzar la igualdad salarial entre mujeres y hombres y a mantenerla de forma duradera. En caso de que una situación individual de discriminación salarial se confirme, ésta deberá examinarse con celeridad. | |

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 8. Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres |
|-----------------------------|--|

| | | |
|--|--|---|
| NUM. ACCIÓN | 2 | |
| ACCIÓN | En el caso de negociación de convenio o nuevos acuerdos que afecten a la política retributiva, incorporar en el proceso de negociación la perspectiva de género. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | |
| OBJETIVO GENERAL | Garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Incluir sistemas de control y seguimiento de la brecha salarial con el objetivo de reducirla/eliminarla. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Representación de la empresa ○ Dirección de Recursos Humanos, ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Representación de la empresa ○ Comité de empresa | Personal interno. | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Análisis del impacto de los nuevos acuerdos sobre la política retributiva, sobre la brecha salarial de mujeres y hombres. | Cualitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Existencia de un Informe en el que se analiza el impacto de nuevos acuerdos retributivos en la brecha salarial. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Brecha salarial con nuevos acuerdos | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Brecha salarial con nuevos acuerdos es menor que la brecha salarial con anteriores acuerdos |
| PERIODICIDAD | En el momento de negociación y/o modificación de las condiciones retributivas. | |
| OBSERVACIONES | | |

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 8. Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres |
|-----------------------------|--|

| | | |
|---|---|--|
| NUM. ACCIÓN | 3 | |
| ACCIÓN | Solucionar con celeridad las reclamaciones salariales formuladas por las personas afectadas, o situaciones detectadas por el área de Recursos Humanos, no superando el plazo de tres meses. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | |
| OBJETIVO GENERAL | Garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Objetivo específico: Velar por la incorporación de mecanismos que aseguren la igualdad de mujeres y hombres en la retribución. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Representación de la empresa ○ Área de ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Plantilla de la Empresa | Personal interno. | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº de solicitudes de revisiones salariales y nº de resultados positivos y negativos obtenidos. | Cuantitativo | Que el 100% de las revisiones sean realizadas en tiempo y forma. |
| ● | | ● |
| PERIODICIDAD | Se dará traslado a la Comisión de Igualdad de los casos instruidos. | |
| OBSERVACIONES | | |

ÁMBITO 9.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, PSICOLÓGICO, MORAL O MOBBING Y/O CUALQUIER OTRA CONDUCTA O ACOSO DISCRIMINATORIO

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 9. Prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, psicológico, moral o mobbing y/o cualquier otra conducta o acoso discriminatorio |
|-----------------------------|--|

| | | | |
|---|---|---|--|
| NUM. ACCIÓN | 1 | | |
| ACCIÓN | Formar a las personas que participan en los casos que se instruyan (personas de referencia y/o Comisión de investigación) | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ● Prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, psicológico, moral o mobbing y/o cualquier otra conducta o acoso discriminatorio. ● Formación | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | | |
| OBJETIVO GENERAL | Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de acoso. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Garantizar el correcto funcionamiento y agilidad en la respuesta, por parte de la empresa, en los posibles casos de acoso. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Responsable de Formación ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Personas que participan en los casos que se instruyan. | Personal interno y externo, si precede. | 1 | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de personas que participan en los casos que se instruyan han sido formadas. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● 100% de las personas que participan en los casos que se instruyan han sido formadas. | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nivel de satisfacción con la formación de las personas asistentes. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Las personas que han recibido la formación la evalúan, al menos, con una puntuación de 4 sobre 5. | |
| PERIODICIDAD | Cada vez que se incorporen personas como consejeras o en comisión de instrucción, o cuando la empresa considere necesaria una formación de reciclaje. | | |
| OBSERVACIONES | Dentro del marco de política de tolerancia cero del Grupo en materia de acoso sexual, y resto de modalidades de acoso, la Empresa ante una queja o denuncia actuará siempre proactivamente en la investigación de este tipo de conductas, protegiendo a las víctimas, cualquiera que sea el nivel jerárquico de la persona contra la que se dirige la queja, atendiendo a los principios de dignidad, de confidencialidad y de imparcialidad. | | |

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 9. Prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, psicológico, moral o mobbing y/o cualquier otra conducta o acoso discriminatorio |
|-----------------------------|--|

| | | | |
|---|---|---|------------------|
| NUM. ACCIÓN | 2 | | |
| ACCIÓN | Realizar una memoria anual sobre los casos instruidos y acciones llevadas a cabo. | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | Prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, psicológico, moral o mobbing y/o cualquier otra conducta o acoso discriminatorio | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Gestión | | |
| OBJETIVO GENERAL | Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de acoso. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Garantizar el correcto funcionamiento y agilidad en la respuesta, por parte de la empresa, en los posibles casos de acoso. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Consejeros/as de Acoso ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Comisión de igualdad/Comisión de Prevención del Acoso. | | Personal interno. | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Memoria anual sobre actuaciones llevadas a cabo ante los posibles casos de acoso que se hayan podido denunciar internamente. | Cualitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Existencia de memoria anual sobre actuaciones llevadas a cabo ante los posibles casos de acoso que se hayan podido denunciar internamente y donde se constate un correcto funcionamiento del protocolo. | |
| PERIODICIDAD | Anual | | |
| OBSERVACIONES | | | |

| | | | |
|---|--|---|------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 9 Prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, psicológico, moral o mobbing y/o cualquier otra conducta o acoso discriminatorio | | |
| NUM. ACCIÓN | 3 | | |
| ACCIÓN | <ul style="list-style-type: none"> - Informar y/o formar a la totalidad de la plantilla, o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo, en esta temática. - Incluir en las formaciones de personas que desempeñan puestos con mando y en los procesos de acogida para el nuevo personal, un módulo de sensibilización relativo a la lucha contra el acoso. | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ● Prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, psicológico, moral o mobbing y/o cualquier otra conducta o acoso discriminatorio. ● Formación | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | | |
| OBJETIVO GENERAL | Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de acoso. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ RRHH ○ Responsable de Formación ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla ○ Cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo, aunque la relación contractual no sea directamente con la empresa (por ejemplo, ETT y/o subcontratas) | | Personal interno. | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| ● Nº y % de personas de plantilla que han recibido información/formación sobre la materia | Cuantitativo | ● 100% de la plantilla ha recibido información/formación sobre la materia. | |
| ● Nº y % de personas que se relacionan por motivos de trabajo y que no sean de plantilla que han recibido información/formación sobre la materia | Cuantitativo | ● 100% de las personas que se relacionan con la organización por motivos de trabajo pero que no son plantilla han recibido información/formación sobre la materia | |
| PERIODICIDAD | Anual | | |
| OBSERVACIONES | Supone llevar a cabo acciones formativas y/o informativas a la plantilla o a cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo. En ambos casos se debe disponer de documento firmado a la recepción del protocolo, o listado de cuentas de correo a los que se ha enviado. | | |
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 9. Prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo | | |

| | | | |
|---|---|---|------------------|
| NUM. ACCIÓN | 4 | | |
| ACCIÓN | Incorporar de forma actualizada el protocolo para la prevención y actuación ante el acoso en documentos como el Manual de Acogida, convenio, código de conducta, entre otros. | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | Prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | | |
| OBJETIVO GENERAL | Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de acoso. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ RRHH ○ Responsable de selección ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla ○ Nuevas incorporaciones ○ Entorno de la organización | | Personal interno. | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de documentos en los que es necesario incorporar el protocolo. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● En el 100% de los documentos identificados se ha incluido información sobre el protocolo de prevención y actuación frente el acoso. | |
| PERIODICIDAD | Puntual | | |
| OBSERVACIONES | Supone identificar, revisar y modificar todos aquellos documentos en los que se considere necesario incorporar el Protocolo para la Prevención y Actuación ante el Acoso. | | |

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 9. Prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo |
|-----------------------------|--|

| | | | |
|--|---|---|--|
| NUM. ACCIÓN | 5 | | |
| ACCIÓN | Incorporar de manera periódica información/comunicación sobre la prevención y actuación frente al acoso. | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ● Prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, psicológico, moral o mobbing y/o cualquier otra conducta o acoso discriminatorio. ● El valor de la igualdad en la cultura y gestión organizativa. ● Comunicación inclusiva | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | | |
| OBJETIVO GENERAL | Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de acoso. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ RRHH ○ Responsable de comunicación interna ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla | personal interno | 1 | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Número de acciones de sensibilización sobre el protocolo de prevención del acoso. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 comunicación anual, como mínimo. | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de personas que conocen el protocolo si se realizan encuestas de percepción/clima | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● 100% de las personas que han realizado la encuesta conocen el protocolo | |
| PERIODICIDAD | Anual y, si es el caso, cuando se realicen encuestas de percepción/clima | | |
| OBSERVACIONES | | | |

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 9. Prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo |
|-----------------------------|--|

| | | |
|--|---|---|
| NUM. ACCIÓN | 6 | |
| ACCIÓN | Solicitar a las empresas proveedoras de servicios de personas (personal subcontratado) su protocolo interno para la prevención y actuación frente el acoso. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | Prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo | |
| TIPO DE ACCIÓN | Gestión | |
| OBJETIVO GENERAL | Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de acoso. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Departamento/Área de compras. ○ Coordinación de Equidad ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Empresas proveedoras de servicios de personas | Personal interno | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de empresas proveedoras a las que se les ha solicitado el protocolo. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Al 100% de las empresas proveedoras de servicios de personal se les ha solicitado su protocolo de prevención y actuación frente el acoso. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de empresas de servicios que disponen y presentan su protocolo. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● El 100% de empresas proveedoras de servicios de personal a las que se les ha solicitado, disponen y presentan su protocolo de prevención y actuación frente el acoso. |
| PERIODICIDAD | Puntual. | |
| OBSERVACIONES | Esta acción será necesaria en el momento de contratación de una nueva empresa proveedora. | |

| | |
|-----------------------------|--|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 9. Prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y resto de modalidades de acoso. |
|-----------------------------|--|

| | | |
|--|--|--|
| NUM. ACCIÓN | 7 | |
| ACCIÓN | Revisión del protocolo de Prevención del Acoso para mejorar su funcionamiento. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | Prevención y actuación ante el acoso. | |
| TIPO DE ACCIÓN | Gestión | |
| OBJETIVO GENERAL | Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de acoso. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Optimizar la eficacia del Protocolo de Acoso y facilitar su conocimiento a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Agente de Igualdad ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Plantilla | Personal interno | 1 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Procedimiento de Prevención del Acoso | Gestión | <ul style="list-style-type: none"> ● Elaboración, aprobación y difusión de un nuevo Protocolo de Acoso. |
| PERIODICIDAD | <ul style="list-style-type: none"> - Un nuevo Protocolo durante la vigencia del III Plan. - Difusión y publicación permanente. | |
| OBSERVACIONES | | |

ÁMBITO 10.

COMUNICACIÓN NO SEXISTA

| | |
|-----------------------------|------------------------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 10. Comunicación no sexista |
|-----------------------------|------------------------------------|

| | | |
|--|---|--|
| NUM. ACCIÓN | 1 | |
| ACCIÓN | Formar en comunicación inclusiva y no sexista al personal implicado en la comunicación interna y/o externa. | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación no sexista. ● Formación | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | |
| OBJETIVO GENERAL | Continuar incorporando, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva y no sexista. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Incrementar el uso de lenguaje e imágenes inclusivas en todos los procesos de comunicación. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Coordinación de Equidad ○ Responsable formación ○ Responsable de comunicación. ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla | Personal interno y/o externo. | 2 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de personas con responsabilidades en comunicación interna y externa que han recibido formación en comunicación inclusiva y no sexista. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● El 100% de personas con responsabilidades en comunicación interna y externa han recibido formación en comunicación inclusiva y no sexista. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de personas de la plantilla sin responsabilidades de comunicación que han recibido dicha formación. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● El 60% de las personas sin responsabilidades de comunicación han recibido dicha formación. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Grado de satisfacción/percepción de utilidad de la formación. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Las personas que han recibido dicha formación han valorado su utilidad con una puntuación media de, al menos, 4 sobre 5. |
| PERIODICIDAD | A lo largo del plan | |
| OBSERVACIONES | Se recomienda iniciar esta acción en colectivos con responsabilidades en comunicación, interna o externa. | |

| | |
|-----------------------------|------------------------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 10. Comunicación no sexista |
|-----------------------------|------------------------------------|

| | | | |
|--|---|--|--|
| NUM. ACCIÓN | 2 | | |
| ACCIÓN | Solicitar a las empresas proveedoras de servicios de comunicación la incorporación de criterios de comunicación no sexista y perspectiva de género. | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | Comunicación no sexista | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | | |
| OBJETIVO GENERAL | Continuar incorporando, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva y no sexista. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Incrementar el uso de lenguaje e imágenes inclusivas en todos los procesos de comunicación. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Responsable comunicación ○ Responsable de compras ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Empresas proveedoras de servicios de comunicación | Personal interno | 3 | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de empresas proveedoras de productos/servicios de comunicación a las que se ha enviado comunicados para que hagan uso de comunicación no sexista y con perspectiva de género. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● 100% de las empresas proveedoras de productos/servicios de comunicación se les ha solicitado que hagan uso de una comunicación inclusiva y no sexista. | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de proyectos de comunicación en los que se ha trabajado con colaboración externa, que ha utilizado comunicación inclusiva. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● En la auditoría interna se corrobora que el 100% de las comunicaciones/proyectos de comunicación en los que se ha contado con colaboración externa, las empresas han utilizado una comunicación inclusiva. | |
| PERIODICIDAD | A lo largo de todo el Plan. | | |
| OBSERVACIONES | Se deberá contemplar esta acción cada vez que se contraten dichos servicios. | | |

| | |
|-----------------------------|------------------------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 10. Comunicación no sexista |
|-----------------------------|------------------------------------|

| | | |
|---|--|--|
| NUM. ACCIÓN | 3 | |
| ACCIÓN | Realizar una auditoría interna analizando el nivel de uso de comunicación inclusiva, tanto a nivel interno como externo. Incluyendo comunicación a través de lenguaje y/o imágenes | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación no sexista ● El valor de la igualdad en la Cultura y gestión organizativa | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | |
| OBJETIVO GENERAL | Continuar incorporando, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva y no sexista. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Incrementar el uso de lenguaje e imágenes inclusivas en todos los procesos de comunicación. | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad ○ Responsable de comunicación interna/externa ○ Comisión de Igualdad ● Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla ○ Entorno de la organización | Personal interno | 2 |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Auditoría sobre el uso de la comunicación inclusiva. | Cualitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● Existencia de un “Informe de auditoría sobre el uso de la comunicación inclusiva”. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Nº y % de documentos y/o comunicaciones auditadas que han hecho uso de comunicación inclusiva y no sexista. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> ● En el 100% de los documentos y/o comunicaciones auditadas, se ha hecho uso de comunicación inclusiva y no sexista. |
| PERIODICIDAD | Anual | |
| OBSERVACIONES | Se recomienda incluir todos los formatos/canales de comunicación interna: comunicados, Manual de Acogida, Procedimientos, intranet y comunicación externa: contratos, página web, redes sociales, entre otros. | |

ÁMBITO 11.

SALUD LABORAL

| | |
|-----------------------------|-------------------|
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | 11. Salud laboral |
|-----------------------------|-------------------|

| | |
|--------------------|---|
| NUM. ACCIÓN | 1 |
|--------------------|---|

| | | | |
|--|---|---|--|
| ACCIÓN | <p>1.1. Seguimiento anual de los datos de accidentabilidad y contingencias comunes con perspectiva de género y la inclusión de medidas correctoras, si procediera, por parte del Área de Salud Laboral.</p> <p>1.2. Velar por la elaboración/continuidad de estudios de riesgos psicosociales con perspectiva de género periódicos por parte del Área de Salud Laboral.</p> <p>1.3. Velar por la correcta adecuación de EPI y aspectos ergonómicos a la fisiología femenina por parte de PRL.</p> | | |
| ÁMBITOS DONDE IMPACTA | <ul style="list-style-type: none"> • Salud laboral | | |
| TIPO DE ACCIÓN | Correctora | | |
| OBJETIVO GENERAL | Implementar la perspectiva de género en la salud laboral. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Implementar la perspectiva de género en la salud laboral. | | |
| PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES | RECURSOS | PRIORIDAD | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Área de Prevención de Riesgos Laborales. ○ Comisión de Igualdad • Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla | Personal interno | 2 | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | RESULTADO PREVISTO | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Informe de seguimiento de los datos de accidentalidad y Conting. Comunes con perspectiva de género. | Cualitativo | <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de informe y entrega a la comisión. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Realización periódica de estudios de riesgos psicosociales con perspectiva de género y plan de acción. | Cuantitativo | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento si/no | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Informe de PRL sobre la adecuación de EPI y aspectos ergonómicos a la fisiología femenina. | Cualitativo | <ul style="list-style-type: none"> • Medidas realizadas. EPIS adecuados, etc | |
| PERIODICIDAD | Anual | | |
| OBSERVACIONES | <p>1.1. y 1.3. Anual;</p> <p>1.2. Plurianual según normativa certificadora que resulta de aplicación.</p> | | |

ANEXO 2. CUADRO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

