

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Aigües i Sanejament d'Elx, S.A. 25/01/2021



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	.5
5. Acciones	.5
6. Calendario de actuaciones	6
7. Sistema de implantación, seguimiento, evaluación, revisión periódica y modificación del III Plan de Igualdad	.8
7.1. Composición y funcionamiento del órgano paritario encargado del seguimiento,	
evaluación y revisión periódica del III Plan de Igualdad	8
7.2. Sistema de Seguimiento y Evaluación1	8
7.2.1. Evaluación de Resultado. Indicadores	8
7.2.2. Evaluación de Proceso	9
7.2.3. Evaluación de Impacto	9
7.3. Periodicidad del Seguimiento y Evaluación. Modificación del procedimiento1	9
8. Ámbito de aplicación1	9
9. Vigencia	0
ANEXO 1. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS2	1
ANEXO 2. CUADRO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	7



1. Datos generales de la Empresa.

Nombre y razón social	AIGÜES I SANEJAMENT D'ELX, S.A.
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA
Actividad	CAPTACIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA
Sector	ENERGIA Y MEDIOAMBIENTE. AGUA Y AGUAS RESIDUALES.
Dirección (*) Incluir centros de trabajo a los que haga referencia el diagnóstico	PLAZA DE LA LONJA, 1 - 03202 ELX (ALICANTE)
Teléfono	966613800
Web	www.aigueselx.com
Correo electrónico	teresa.gordero@aguasdealicante.es
Persona de contacto	Mª 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.

Aigües i Sanejament d'Elx, S.A. (AISE) 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 de las responsabilidades familiares 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 AISE 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 corresponsabiliad 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 cuatro miembros designados proporcionalmente por el Comité de Empresa (dos mujeres y dos hombres) y por los cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa (dos mujeres y dos hombres) que desempeñan puestos de responsabilidad en distintos ámbitos de la empresa: Económico, Gestión y Operaciones.

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 AISE, tal y como establece



la legislación actual. Destacamos 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 AISE 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.

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 AISE, además, contiene medidas dirigidas a **difundir este principio a nuestras empresas proveedoras**. En él se definen las bases para que la 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, 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 I "El valor de la igualdad en la cultura y gestión organizativa"

PUNTOS FUERTES ÁREAS DE MEJORA						
FUNIOS FUERIES	AREAS DE IVIEJORA					
 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. 	 Existencia de puestos de trabajo masculinizados (Ej. personal operario) debido a la dificultad existente para reclutar mujeres. 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: 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. Hacer accesible el Plan de igualdad a través de la web de la empresa. 					



Conclusiones del ámbito II

"Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y Análisis de la infrarrepresentación femenina"

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
 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: 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. 	-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 de la que se está ya cerca. - Representación equilibrada en los órganos de representación de la empresa (Consejo de Administración 9 hombres y 2 mujeres). - Promover una representación equilibrada en la Representación legal de personas trabajadoras.
- Seguimiento de las promociones por género en las reuniones de la Comisión de Igualdad.	
- Ofertas de prácticas en especialidades relacionadas con puestos masculinizados.	

Conclusiones del ámbito III

Ámbito "Condiciones de trabajo" PUNTOS FUERTES ÁREAS DE MEJORA Profundizar en la búsqueda de La mayoría de las contrataciones de mujeres y hombres corresponden a soluciones alternativas a la solicitud contratos indefinidos a jornada de excedencia por cuidado de hijo/a completa. o reducción por guarda legal. Desde la entrada en vigor del RD Seguir avanzando en modelo efr de 6/2019 existe la posibilidad de mejora continua de la Conciliación solicitar jornada adaptada por de la vida personal y laboral. 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.



Conclusiones del ámbito IV "Proceso de selección y contratación"

PUNTOS FUERTES

ÁREAS DE MEJORA y AMENAZAS

Compromiso de la Dirección con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Existencia de un Plan de Igualdad y seguimiento de las contrataciones en las reuniones de la Comisión de Igualdad.

Establecimiento de objetivos a nivel corporativo para promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad.

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.

- Seguir insistiendo en la necesidad de realizar procesos de selección basados en criterios objetivos y no discriminatorios:
 - 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
 - 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 V Ámbito "Formación"

PUNTOS FUERTES

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 propuestas formuladas por todas las áreas.

ÁREAS DE MEJORA

- 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.
- 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:
 - 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:
 - 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 por nacimiento y cuidados de un menor 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.



Conclusiones del ámbito VI "Promoción profesional y/o desarrollo profesional"

PUNTOS FUERTES

ÁREA DE MEJORA

- Cultura de Igualdad de Oportunidades recogida en el Código de Conducta.
- 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.
- Establecimiento de Objetivos a nivel corporativo (Rewater Global Plan 2017-2021) para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos.

- Seguir Incrementando 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 VII

Ámbito "Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y personal".

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
 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 por nacimiento y cuidados de un menor. 	 Continuar con acciones para la mejora de la conciliación que la organización lleva a cabo. Establecimiento de medidas dirigidas a la desconexión digital. 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 VIII

"Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres"

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
 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. 	 Incluir sistemas de control y seguimiento de la brecha salarial con el objetivo de reducirla/eliminarla: Realizar un seguimiento anual de la brecha salarial. En el caso de negociación de convenio o nuevos acuerdos que afecten a la política retributiva,



Conclusiones del ámbito IX

"Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo"

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
 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. 	 Reforzar la sensibilización del personal directivo. Revisión del protocolo de Prevención del Acoso para estudiar si se puede optimizar su funcionamiento ante posibles casos de acoso. Formar a las personas que participan en los casos que se instruyan (personas de referencia y/o Comisión de investigación) Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o a cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo: 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 X

Ámbito "Comunicación no sexista"

 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 incluyendo al personal incluy	tinua en
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. - Realizar auditoría analizando el nivel comunicación a travé y/o imágenes.	a y no sexista al o en la a y/o externa, ersonal que nes. as proveedoras municación la criterios de sexista y as internas de uso de a, tanto a nivel no, incluyendo



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.
- Continuar incorporando, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva y no sexista.

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 a 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.
- o **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.
 - o Personas o departamento responsable de implantar la medida o acción.
 - o 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.
 - o Con valor 2, aquellas con alto retorno y alto esfuerzo o 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 el modelo de planificación de la implantación y seguimiento de las medidas que integran el III Plan de Igualdad durante su vigencia:

Aigües d'Elx

EMPRESA:
PERIODO DE SEGUIMIENTO (AÑOS):
FECHA:

	MEDIDA CRONOGRAMA PLANIFICACIÓN DE ACTUACIONES DEL PLAN																
		2020 2021		2021 2022				2023				2024					
Nº Medida/ Acción	Medida/Acción		1	п	ш	IV		п	···	IV	1	п		IV		n	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	Montener actualizada en el Manual de Acogida la información sobre el Plan de Igualdad.															_	_
1.6	Mantener actualizada et el Manual de Acogida la IIII mitacioni sobile el Fiall de igadidad. Requerir el cumplimiento normativo en materia de igualdad a las empresas proveedoras.																
1.7	requerri et cumplimiento normativo en materia de igualdad a las empresas provedoras. Colaborar en actos u organizaciones que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres.																
1.8																-	
1.8	Hacer accesible el Plan de Igualdad a través de la web de la empresa.															_	
2.1	Promover una representación equilibrada en los órganos de representación de la empresa.																
2.1	Promover una representación equilibrada en los organos de representación de la empresa. Promover una representación equilibrada en la Representación legal de personas trabajadoras.															-	-
																-	
2.3	Establecer colaboraciones con organismos educativos y formativos parau publicitar ofertas de trabajo y bolsa de trabajo.															-+	$-\!\!\!\!\!-$
2.4	Exigir a las empresas de selección y/o ETT que sus procesos de selección velen por la igualdad.																
																_	_
3.1.	Discirminación 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.															\rightarrow	
5.2	Impartir formación 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	Formar en igualdad de mujeres y hombres a las personas que intervienen en los procesos de promoción interna.																
6.5	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 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 en 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.															-+	-+
9.0	Solida Constitution of the																
10.1	Formar en comunicación inclusiva y no sexista al personal implicado en la comunicación interna y/o externa.															-	-
10.1	rollina en continucación inclusiva y no sexista a persona implicado en a continucación interna y/o externa. Solicitar a las empresas proveedoras de servicios de comunicación la incorporación de criterios de comunicación no sexista.															-+	-
10.2	Solictar a las empresas provecuoras de servicios de Comunicación la incorporación de literios de Comunicación in Sexista. Realizar una auditoría interna analizando el nivel de uso de comunicación inclusiva, tanto a nivel interno como externo.															-+	-+
10.3	nealizar una auditoria interna analizando el nivel de uso de comunicación inclusiva, tanto a nivel interno como externo.												\perp				



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

7.1. <u>Composición y funcionamiento del órgano paritario encargado del</u> 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 las siguientes personas:

Cargo	Sexo
Director de Operaciones	Hombre
Responsable de Administración	Hombre
Directora Gestión de Riesgos	Mujer
Responsable Financiera	Mujer

Cargo	Género	Afiliación
Administrativo Clientes	Hombre	UGT
Administrativa Clientes	Mujer	UGT
Técnica clientes	Mujer	UGT
Operario de Redes	Hombre	UGT

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 Resultado. 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 AISE.

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.

8. Ámbito de aplicación.

El presente III Plan de igualdad resultará de aplicación en AIGÜES I SANEJAMENT D'ELX, 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 AISE.



9. Vigencia.

El presente Plan de igualdad tendrá una vigencia de 4 años. Desde el día 26 de enero de 2021 hasta el día 25 de enero de 2025.

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

En Alicante, a 25 de enero 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	Comu	nunicar el Plan de Igualdad y principales resultados del			
	óstico a la tota	alidad	d de la plantilla.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	El val	or de la igualo	lad e	n la Cultura y Gestión	Organizativa
TIPO DE ACCIÓN	Gesti				
OBJETIVO GENERAL		solidar, en la cultura de la organización, el valor de la			
		dad entre muje			
OBJETIVO ESPECÍFICO	_			n interna, de temas re	
				unidades, en los medio	os de
PERSONAS DESTINATARIAS		ón de la empr	esa.	DECLIDENCE	PRIORIDAD
Responsable:	r KESP	UNSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD
 Dirección de Desarro Equidad Agente de Igualdad Comisión de Igualdad Responsable de comun Colectivo destinatario: Toda la plantilla 		ostenible y interna		Personal interno	1
IN	IDICAD	ORES DE SEG	UIMI	ENTO	
INDICADOR		TIPO DE		RESULTADO PR	EVISTO
		INDICADOI	₹		
 Número y tipo de canales de comunicación utilizados para comunicar el Plan de igualdad. 		Cuantitativ		 Que la organizació haga uso de, al me interno de comuni pueda acceder tod 	nos, un canal icación al que
 Porcentaje y número de personas desagregadas por sexo de la organización con acceso al Plan de Igualdad y los principales resultados del Diagnóstico 		Cuantitativ	o	 100% de personas organización tiene Plan de Igualdad 	de la
PERIODICIDAD	Punt	ual y permane	nte		
OBSERVACIONES					



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

NUM. ACCIÓN	2						
ACCIÓN	ACCIÓN Imple			mplementar el Plan de comunicación interno de			
	ontenidos específicos de igualdad.						
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	El val	alor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa					
TIPO DE ACCIÓN	Positi						
OBJETIVO GENERAL		onsolidar, en la cultura de la organización, el valor de la					
		dad entre muje		•			
OBJETIVO ESPECÍFICO	_			ón interna, de temas re			
		•	•	tunidades, en los medic	os de		
		ón de la empr	esa.				
PERSONAS DESTINATARIAS	Y RESP	ONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD		
Responsable:							
o Dirección de Desar	rollo S	ostenible y					
-	Equidad						
Agente de Igualdad Bespansable de Carrelle	Personal interno 2		2				
 Responsable de Comu Colectivo destinatario: 	rinterna						
Toda la plantilla INDICADORES DE SEGUIMIENTO							
INDICADOR	HDICAL	TIPO DE		RESULTADO PRI	EVISTO		
INDICADOR		INDICADOR	2	RESOLIADO FREVISTO			
Plan de comunicación inte	Plan de comunicación interno			Mantener vigencia Comunicación inte			
 Grado de cumplimiento del plan de comunicación previsto. 		Cuantitativo	Cumplimiento del Plan Comunicación al 100%				
Grado de visualización de l contenidos comunicados.	os	Cuantitativo • El 70% de la plantilla visualizado los conter comunicados.		plantilla ha contenidos			
PERIODICIDAD	Puntua	al con revisión	anu	al			
OBSERVACIONES	Poder	medir el gra	do d	de visualización de lo	s contenidos		
	comur	icados estará	con	idicionado a la tecnolo	gía 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				o-conciliación	
	•	gualdad de op				
ÁMBITOS DONDE IMPACTA		_	ualdad	en la Cultura y Gest	ión	
	Organizativa.					
	-		-	ole de los derechos d	le 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.			vaior de la	
OBJETIVO ESPECÍFICO		_	_	interna, de temas re	lacionados	
OBJETIVO ESPECIFICO	_			nidades, en los medic		
		ón de la empr	•	iluaues, en los medic	os de	
PERSONAS DESTINATARIAS			csu.	RECURSOS	PRIORIDAD	
Responsable:						
o Dirección de Desarro	ollo S	ostenible y				
Equidad		,		1		
 Agente de Igualdad 	•			sonal interno y/o	2	
 Responsable de Formac 			externo			
Colectivo destinatario:						
o Mandos						
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO					
	IDICAD		UIMIEN			
INDICADOR	IDICAD	TIPO DE		RESULTADO PRI	EVISTO	
	NDICAD		R	RESULTADO PRI		
	IDICAD	TIPO DE		RESULTADO PRE	25% de las	
	IDICAD	TIPO DE	R	Anualmente el 2 personas con res	25% de las sponsabilidad	
	IDICAD	TIPO DE	R	Anualmente el 2 personas con resen la gestión de 6	25% de las sponsabilidad equipos, han	
INDICADOR		TIPO DE	R	Anualmente el 2 personas con res en la gestión de recibido formación	25% de las sponsabilidad equipos, han n en igualdad	
 INDICADOR Porcentaje y número de personas desagregadas por por grupo profesional, que 	sexo, han	TIPO DE	•	Anualmente el 2 personas con res en la gestión de recibido formación y liderazgo pro-con	25% de las sponsabilidad equipos, han en igualdad nciliación.	
 Porcentaje y número de personas desagregadas por por grupo profesional, que recibido formación en cada 	sexo, han	TIPO DE INDICADOI	•	Anualmente el 2 personas con res en la gestión de recibido formación y liderazgo pro-con Al final del Plan el	25% de las sponsabilidad equipos, han en igualdad nciliación.	
 INDICADOR Porcentaje y número de personas desagregadas por por grupo profesional, que 	sexo, han	TIPO DE INDICADOI	•	Anualmente el 2 personas con res en la gestión de recibido formación y liderazgo pro-con Al final del Plan el personas con res	25% de las sponsabilidad equipos, han en igualdad nciliación. 100% de las sponsabilidad	
 Porcentaje y número de personas desagregadas por por grupo profesional, que recibido formación en cada 	sexo, han	TIPO DE INDICADOI	•	Anualmente el 2 personas con res en la gestión de recibido formación y liderazgo pro-con Al final del Plan el	25% de las sponsabilidad equipos, han n en igualdad nciliación. 100% de las sponsabilidad equipos, han	
 Porcentaje y número de personas desagregadas por por grupo profesional, que recibido formación en cada 	sexo, han	TIPO DE INDICADOI	•	Anualmente el 2 personas con res en la gestión de recibido formación y liderazgo pro-con Al final del Plan el personas con res en la gestión de	25% de las sponsabilidad equipos, han n en igualdad nciliación. 100% de las sponsabilidad equipos, han n en igualdad	
Porcentaje y número de personas desagregadas por por grupo profesional, que recibido formación en cada de vigencia del Convenio.	sexo, han	TIPO DE INDICADOI	•	RESULTADO PRI Anualmente el 2 personas con res en la gestión de recibido formación y liderazgo pro-con Al final del Plan el personas con res en la gestión de recibido formación	25% de las sponsabilidad equipos, han en igualdad nciliación. 100% de las sponsabilidad equipos, han en igualdad nciliación.	
Porcentaje y número de personas desagregadas por por grupo profesional, que recibido formación en cada de vigencia del Convenio. Grado de	sexo, han	TIPO DE INDICADOI	•	Anualmente el 2 personas con res en la gestión de recibido formación y liderazgo pro-con Al final del Plan el personas con res en la gestión de recibido formación y liderazgo pro-con	25% de las sponsabilidad equipos, han nen igualdad neiliación. 100% de las sponsabilidad equipos, han nen igualdad neiliación. han recibido	
Porcentaje y número de personas desagregadas por por grupo profesional, que recibido formación en cada de vigencia del Convenio. Grado de satisfacción/percepción de	sexo, han	TIPO DE INDICADOI	•	Anualmente el 2 personas con res en la gestión de recibido formación y liderazgo pro-con Al final del Plan el personas con res en la gestión de recibido formación y liderazgo pro-con Las personas que dicha formación ha su utilidad con universidad.	25% de las sponsabilidad equipos, han in en igualdad enciliación. Than recibido han valorado a puntuación	
 Porcentaje y número de personas desagregadas por por grupo profesional, que recibido formación en cada de vigencia del Convenio. Grado de satisfacción/percepción de utilidad de la formación. 	sexo, han año	TIPO DE INDICADOI Cuantitativo Cuantitativo	•	RESULTADO PRI Anualmente el 2 personas con res en la gestión de recibido formación y liderazgo pro-con Al final del Plan el personas con res en la gestión de recibido formación y liderazgo pro-con Las personas que dicha formación h	25% de las sponsabilidad equipos, han il 100% de las sponsabilidad equipos, han in en igualdad enciliación. Than recibido nan valorado a puntuación	
Porcentaje y número de personas desagregadas por por grupo profesional, que recibido formación en cada de vigencia del Convenio. Grado de satisfacción/percepción de utilidad de la formación. PERIODICIDAD	sexo, han año	TIPO DE INDICADOI Cuantitativo Cuantitativo ual	• • • • • • • • • • • • • • • • • • •	RESULTADO PRI Anualmente el 2 personas con res en la gestión de recibido formación y liderazgo pro-con Al final del Plan el personas con res en la gestión de recibido formación y liderazgo pro-con Las personas que dicha formación h su utilidad con un media de, al meno	25% de las sponsabilidad equipos, han en igualdad equipos, han en igualdad equipos, han en igualdad equipos, han en igualdad enciliación. han recibido en pantuación es, 4 sobre 5.	
 Porcentaje y número de personas desagregadas por por grupo profesional, que recibido formación en cada de vigencia del Convenio. Grado de satisfacción/percepción de utilidad de la formación. 	sexo, han año	Cuantitative Cuantitative Lual Lual	o •	RESULTADO PRI Anualmente el 2 personas con res en la gestión de recibido formaciór y liderazgo pro-cor Al final del Plan el personas con res en la gestión de recibido formaciór y liderazgo pro-cor Las personas que dicha formación h su utilidad con un media de, al meno	25% de las sponsabilidad equipos, han en igualdad equipos, han recibido en valorado es, 4 sobre 5.	
Porcentaje y número de personas desagregadas por por grupo profesional, que recibido formación en cada de vigencia del Convenio. Grado de satisfacción/percepción de utilidad de la formación. PERIODICIDAD	sexo, han año	Cuantitative Cuantitative el objetivo de pares en la orga	promovanizació	Anualmente el a personas con res en la gestión de recibido formación y liderazgo pro-con Al final del Plan el personas con res en la gestión de recibido formación y liderazgo pro-con Las personas que dicha formación hau utilidad con un media de, al meno per la igualdad de muon, la implicación y con la	25% de las sponsabilidad equipos, han en igualdad equipos, han recibido en valorado es, 4 sobre 5.	
Porcentaje y número de personas desagregadas por por grupo profesional, que recibido formación en cada de vigencia del Convenio. Grado de satisfacción/percepción de utilidad de la formación. PERIODICIDAD	sexo, han año Punt Con e homl de lo	Cuantitative Cuantitative el objetivo de pares en la orga	o • o o o o o o o o o o o o o o o o o o	RESULTADO PRI Anualmente el 2 personas con res en la gestión de recibido formaciór y liderazgo pro-cor Al final del Plan el personas con res en la gestión de recibido formaciór y liderazgo pro-cor Las personas que dicha formación h su utilidad con un media de, al meno ver la igualdad de mu on, la implicación y cor fundamental en la	25% de las sponsabilidad equipos, han en igualdad equipos, han recibido en valorado es, 4 sobre 5.	



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

ACCIÓN Informar a la plantilla sobre los derechos laborales mujeres víctimas de violencia de género. Él valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Orgonomo Positiva OBJETIVO GENERAL Consolidar, en la cultura de la organización, el valor igualdad entre mujeres y hombres. OBJETIVO ESPECÍFICO Asegurar la comunicación interna, de temas relacicon la igualdad de oportunidades, en los medios difusión de la empresa y concretamente con las movíctimas de la violencia de género. PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES RECURSOS PI	lor de la
ÁMBITOS DONDE IMPACTA El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Org TIPO DE ACCIÓN Positiva Consolidar, en la cultura de la organización, el valo igualdad entre mujeres y hombres. OBJETIVO ESPECÍFICO Asegurar la comunicación interna, de temas relaci con la igualdad de oportunidades, en los medios d difusión de la empresa y concretamente con las m víctimas de la violencia de género. PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES RECURSOS PI	lor de la cionados de mujeres
TIPO DE ACCIÓN OBJETIVO GENERAL Consolidar, en la cultura de la organización, el valo igualdad entre mujeres y hombres. OBJETIVO ESPECÍFICO Asegurar la comunicación interna, de temas relaci con la igualdad de oportunidades, en los medios d difusión de la empresa y concretamente con las m víctimas de la violencia de género. PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES RECURSOS PI	lor de la cionados de mujeres
TIPO DE ACCIÓN OBJETIVO GENERAL Consolidar, en la cultura de la organización, el valo igualdad entre mujeres y hombres. OBJETIVO ESPECÍFICO Asegurar la comunicación interna, de temas relaci con la igualdad de oportunidades, en los medios d difusión de la empresa y concretamente con las m víctimas de la violencia de género. PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES RECURSOS PI	lor de la cionados de mujeres
OBJETIVO GENERAL Consolidar, en la cultura de la organización, el valo igualdad entre mujeres y hombres. OBJETIVO ESPECÍFICO Asegurar la comunicación interna, de temas relaci con la igualdad de oportunidades, en los medios d difusión de la empresa y concretamente con las m víctimas de la violencia de género. PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES RECURSOS PI	cionados de mujeres
igualdad entre mujeres y hombres. OBJETIVO ESPECÍFICO Asegurar la comunicación interna, de temas relacicon la igualdad de oportunidades, en los medios difusión de la empresa y concretamente con las myíctimas de la violencia de género. PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES RECURSOS PI	cionados de mujeres
OBJETIVO ESPECÍFICO Asegurar la comunicación interna, de temas relacicon la igualdad de oportunidades, en los medios difusión de la empresa y concretamente con las myíctimas de la violencia de género. PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES RECURSOS PI	de mujeres
con la igualdad de oportunidades, en los medios d difusión de la empresa y concretamente con las m víctimas de la violencia de género. PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES RECURSOS PI	de mujeres
difusión de la empresa y concretamente con las m víctimas de la violencia de género. PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES RECURSOS PI	nujeres
víctimas de la violencia de género. PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES RECURSOS PI	•
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES RECURSOS PI	RIORIDAD
	PRIORIDAD
l a Dagmanaahla.	
 Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad Agente de Igualdad RRHH Responsable de comunicación interna Colectivo destinatario: Toda la plantilla, con foco en mujeres víctimas de violencia de género que pertenezcan a la plantilla. 	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
INDICADOR TIPO DE RESULTADO PREVIS	ISTO
INDICADOR	
 % de personas de la organización con acceso a la información sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género 100% del personal con a la información sobre derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de de género 	re los le las
 Número de mujeres de la plantilla, víctimas de violencia de género asistidas. El 100% de las mujere han comunicado con este motivo han sido atendidas. 	RRHH por
 Informe anual sobre la atención, por parte de la empresa, a mujeres víctimas de violencia de género. Existencia del Informe con las actuaciones lle cabo en este sentido. 	levadas a
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
Responsable:		
o Dirección de Desarrollo Sostenible y		
Equidad		
 Agente de Igualdad 	Personal interno	1
o RRHH	Personal interno	1
 Responsable de selección 		
Colectivo destinatario:		
 Personas de nueva incorporación 		

INDICADORES DE SEGUIMIENTO							
RESULTADO PREVISTO							
anual de Acogida con formación actualizada sobre Plan de Igualdad.							
anual de Acogida con formación actualizada sobre Plan de Igualdad.							
stribución de todas las tualizaciones del Manual de cogida a toda la plantilla.							
f							

PERIODICIDAD	Anualmente durante la vigencia del Plan
OBSERVACIONES	



ÁMBITO DE APLICACIÓN		l valor de la ig Organizativa	gualda	d en la Cultura y Ges	tión
NUM. ACCIÓN	6	6			
ACCIÓN	 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 val	or de la iguald	lad en	la Cultura y Gestión	Organizativa
TIPO DE ACCIÓN	Gesti				
OBJETIVO GENERAL				de la organización, el	valor de la
ODJETU (O EODEOÍTICO		lad entre muje			
OBJETIVO ESPECÍFICO			de la	organización.	DDIODIDAD
 Responsable: Dirección de Desarra Equidad Agente de Igualdad Responsable de Compra Colectivo destinatario: Empresas proveedoras 	rollo Sostenible y Personal interno 1			PRIORIDAD 1	
II.	IDICAD	ORES DE SEG	UIMIE	NTO	
INDICADOR		TIPO DE INDICADOI	R	RESULTADO PRI	EVISTO
 Registro con número porcentaje de empresas ext proveedoras o contratada poseen un Plan de Igualdad 	ernas s que	Cualitativo	•	Requerir el cumpli normativo en mat Igualdad de mujer a las empresas pro	eria de es y hombres
 Registro con número porcentaje de empresas ext proveedoras o contratada poseen un protocolo con acoso sexual y el acoso p sexo. 	ernas s que tra el	Cualitativo	•	Requerir el cumpli normativo en mate protocolo de acose empresas proveed	eria de o a las
Número y porcentaje empresas nuevas que conc que poseen un plan de Igua	ursan	Cuantitativ	0	Requerir el cumpli normativo en mate Igualdad de mujer a las empresas pro analizar la tendend evolución.	eria de es y hombres oveedoras y
 Porcentaje y número empresas externas a las q informa sobre posicionamiento de 	de ue se el la	Cuantitativ	0	100% de empresas han sido informad posicionamiento d organización en m	as sobre el le la



organización en materia de igualdad de mujeres y hombres.		igualdad de mujeres y hombres.	
% de empresas externas a las que se les exige el cumplimiento normativo en materia de igualdad	Cuantitativo	Al 100% % de empresas externas se les exige el cumplimiento normativo en materia de igualdad	
% de empresas que cumplen la normativa en materia de igualdad.	Cuantitativo	100% de cumplimiento de las empresas a las que se les ha solicitado dicho cumplimiento.	
	Anual durante la vigencia del Plan.		
	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	- C	 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. 				
			, -			
ÁMBITOS DONDE IMPACTA		alor de la igualdad en la	Cul	ltura y Gestión Or	ganizativa	
TIPO DE ACCIÓN	Gest					
OBJETIVO GENERAL		solidar, en la cultura de		-	or de la	
		ldad entre mujeres y ho				
OBJETIVO ESPECÍFICO		ir en el entorno de la or	rgar			
PERSONAS DESTINATA	RIAS \	/ RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD	
 Responsable: Dirección de Desarro Agente de Igualdad Responsable de Com Comisión de Igualdad Colectivo destinatario: Personas que asisten 	unicad d	ción externa	P	Personal interno	3	
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO					
INDICADOR		TIPO DE INDICADOR		RESULTADO PE	REVISTO	
 Número de actos a los q organización acude o asistente. 	ue la como	Cuantitativo	 Asistencia a, al menos, 2 actos anuales. 		menos, 2	
Número de actos en los q organización part activamente, como pono patrocinador, etc	icipa	Cuantitativo	Participar de manera activa en, al menos, 1 acto al año			
 Número de actos en los las mujeres direc comparten su experienci 	en, al menos, 1 acto al ai					
PERIODICIDAD		A lo largo de todo el Plan				
OBSERVACIONES	Con eleva	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 web de la			
	empresa.			
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	El valor de la iguald	ad en la Cultura y Gestión	Organizativa	
TIPO DE ACCIÓN	Gestión			
OBJETIVO GENERAL	Consolidar, en la cul	ltura de la organización, el v	valor de la	
	igualdad entre muje	eres y hombres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Influir en el entorno	de la organización.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD	
o Responsable de comuni	 Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad Agente de Igualdad RRHH Comisión de Igualdad Colectivo destinatario: 		3	
IN	IDICADORES DE SEGU	UIMIENTO		
INDICADOR	TIPO DE INDICADO	RESULTADO PRE	VISTO	
• El Plan de Igualdad se		El Plan de Igualdad	l vigente	
encuentra disponible en la	Cualitativo	está accesible a través de la		
web de la empresa.	web de la empresa.			
PERIODICIDAD	Puntual			
OBSERVACIONES				



ÁMBITO 2.

PRINCIPALES CARACTARÍSTICAS 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	Promov	Promover una representación equilibrada en los órganos de				
	represe	representación de la empresa.				
ÁMBITOS DONDE IMPACT	prof fem • El va					
TIPO DE ACCIÓN	Positiva					
OBJETIVO GENERAL	hombre	s en los pues	stos d	dente a la paridad, de le representatividad		
OBJETIVO ESPECÍFICO		•	encia	de mujeres en los órga	anos de	
PERSONAS DESTINATAR		ntación.		DECLIBEOE	DRIORIDAD	
	IAS Y KESPUI	NSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD	
 Responsable: Dirección de la em Colectivo destinatario: Dirección de la em 				No aplica	1	
	INDICADO	RES DE SEG		ENTO		
INDICADOR		TIPO DE		RESULTADO PRI	EVISTO	
 Número y porcentaje de mujeres y hombres en los órganos de representación de la empresa 		Cuantitativ		 Alcanzar un 33% of femenina en los ó representación de En el caso de que este porcentaje, 	rganos de e la empresa. se alcance	
Clasificación de la plantilla por categoría profesional y sexo.		Cuantitati		 incrementarlo en un 5% anualmente. Evolución positiva en la promoción de las mujeres de la organización. 		
 Análisis de la plantilla por franja de edad, antigüedad, estudios, condiciones educativas, profesionales o de formación, lugar de trabajo, posición, tipo de colectivo y área funcional. 		Cuantitati		 Evolución favorab presencia de muje Organización. 		
% de mujeres en el Cor Administración.	isejo de			 Avanzar hacia la p equilibrada de mu Consejo de admin 	ijeres en el	
PERIODICIDAD Seme	estral.			<u> </u>		
	•		•	e dichos órganos de re _l a de mujeres y hombre	•	



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

NUM. ACCIÓN	2					
ACCIÓN	Promover una represe	ntación equilibrada en la				
	Representación legal d	e personas trabajadoras.	•			
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	profesional y análi femenina • El valor de la igual Organizativa	 Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión 				
TIPO DE ACCIÓN	Positiva					
OBJETIVO GENERAL		endente a la paridad, de	mujeres y			
<u> </u>	hombres en los puesto					
OBJETIVO ESPECÍFICO	· ·	cia de mujeres en los órg	anos de			
	representación.					
PERSONAS DESTINATARIA	S Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD			
trabajadoras. • Colectivo destinatario:	l de trabajadores y	No aplica	1			
	INDICADORES DE SEGUI	MIENTO				
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PR	EVISTO			
% de mujeres y hombres en la Representación Lega de Personas Trabajadoras	l Cuantitativo	Alcanzar un % de femenina en la Representación le Personas Trabajac con su presencia en el caso de habe este porcentaje, incrementarlo en anualmente.	egal de doras acorde en plantilla. er alcanzado			
PERIODICIDAD Puntual						
OBSERVACIONES A lo larg	A lo largo del todo el Plan hasta que dichos órganos tengan una					
represe	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	Estab	Establecer colaboraciones con centros, escuelas u				
	organ	organismos educativos y formativos para, por un lado,				
	public	publicitar ofertas de trabajo dirigido a mujeres para ocupar				
	puest	os o trabajos r	mayor	itariamente masculin	izados.	
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	• P	rincipales cara	acterís	ticas de la plantilla. (Clasificación	
	р	profesional y análisis de la infrarrepresentación				
	fe	emenina				
	• P	roceso de sele	ección	y contratación.		
TIPO DE ACCIÓN	Corre	ctora				
OBJETIVO GENERAL	-	•		dente a la paridad, de		
	homb	res en los pue	stos c	on segregación horizo	ontal.	
OBJETIVO ESPECÍFICO		•		femenina en aquellos	s puestos con	
		representació	n.			
PERSONAS DESTINATARIAS	Y RESPO	ONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD	
Responsable:						
o RRHH						
o Responsable de selecci						
o Dirección de Desarr	ollo S	ostenible y				
Equidad			F	Personal interno	2	
Agente de Igualdad						
Colectivo destinatario:						
o Centros/organismos	eauc	cativos y				
formativos. o Alumnas de dichos cent	troc					
		ORES DE SEGI	IIIMIE	NTO		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO INDICADOR TIPO DE RESULTADO PREVISTO			FVISTO			
		INDICADOR	R			
Establecer contacto con con	entros		•	Acoger en prácticas	a mujeres en	
educativos de forr	nación			puestos masculiniza	dos (personal	
profesional donde el alumna		Cualitativo		operario).		
mayor de edad para esta						
convenios de colaboración c entidades educativas.	on las					
Número de colaboraciones	s con		•	Al menos 1 colabora	nción anual	
centros/organismos educativ		Cuantitativo		Al IIICIIO3 I COIdbord	icion andai.	
formativos	,					
Número de candidaturas rec	cibidas		•	Conseguir candidatu	ıras femeninas	
de los centros/organismos		Cuantitativo)	para aquellos puest	-	
educativos y formativos				donde estén infrarre	•	
% de incorporaciones femen través de les centres/erges			•	Contratar a mujeres	•	
través de los centros/organ educativos y formativos	nismos Cuantitativo)	trabajos donde esté infrarrepresentadas		
educativos y idiffiativos				resultado de esta m		
PERIODICIDAD		A lo largo de todo el plan.			<u> </u>	
OBSERVACIONES				•		



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

NUM. ACCIÓN	4					
ACCIÓN	Exigir	Exigir a las empresas de selección y/o ETT que sus procesos				
	de sel	de selección velen por la igualdad de mujeres y hombres.				
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	p: fe	 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	PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSA			RECURSOS	PRIORIDAD	
 Responsable: Responsable de selección Colectivo destinatario: Empresas externas de selecció Candidaturas en los procesos o 		de selección.		Personal interno	1	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO						
INDICADOR		TIPO DE INDICADOI	R	RESULTADO PREVISTO		
 Porcentaje y número de empresas de selección a las que se les exige que, en sus procesos de selección, velen por la igualdad de mujeres y hombres. 		Cuantitativ	0	 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. 		
 Porcentaje y número de candidaturas de mujeres y hombres que presentan las empresas de selección de personal por categoría profesional y/o puestos ofertados. 		Cuantitativ	0	El 100% de las empresas de selección presentan candidaturas de mujeres y hombres en los procesos de selección.		
PERIODICIDAD	Anualmente, salvo la comprobación del plan de Igualdad de					
	las empresas de selección que será bianual.					
OBSERVACIONES						



ÁMBITO 3.

CONDICIONES DE TRABAJO



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

NUM. ACCIÓN	1					
ACCIÓN				correctoras de modo qu		
	_		ad curricular, tenga preferencia el sexo menos			
	repre	sentado en la	pos	ición vacante.		
ÁNADITOS DONIDE INADA CTA	•		•	L . • .		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA		ondiciones de		•		
				ón y contratación.	01: :: :: -:	
		-		rísticas de la plantilla. (
	profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina.					
TIPO DE ACCIÓN	Corre					
OBJETIVO GENERAL			ia t	tendente a la naridad	de muieres v	
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					
03321110 201 2011100	objetivos y no discr					
PERSONAS DESTINATARIAS				RECURSOS	PRIORIDAD	
Responsable:						
o RRHH						
 Responsable de selecció 	ón			Personal interno	1	
 Colectivo destinatario: 				Personal Interno 1		
 Potenciales candidatura 	as a la	s ofertas de				
empleo						
	IDICAD	ORES DE SEG	UIM			
INDICADOR		TIPO DE		RESULTADO PREVISTO		
		INDICADO	R			
0/ do movio nos con contratos				Alcanzado un 25%	-	
 % de mujeres con contrataci indefinidas 	iones	Cuantitativ	0	con contratación incrementar anu	,	
indefinidas				5%.	annente un	
% de mujeres y hombres po	ır			• Equilibrio entr	re ambos	
tipo de jornada.	•	Cuantitativ	0	géneros.	4111000	
Número de extinciones por		Cuantitativ	o	• Equilibrio entr	re ambos	
causa y género.				géneros.		
PERIODICIDAD	Anua	I				
OBSERVACIONES						



ÁMBITO 4.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN



ÁMBITO DE APLICACIÓN 4 Proceso de selección y contrata	ción
---	------

NUM. ACCIÓI	N	1					
ACCIÓN		Confe	ccionar/revisa	ar ar	nuncios y demandas de	empleo de	
		puest	os vacantes co	omp	robando que las ofertas	s de trabajo	
		se anı	uncian con len	igua	ije no sexista y mencion	ando el Plan	
		de Igu	ıaldad de Opo	rtur	nidades entre mujeres y	hombres.	
ÁMBITOS DONDE IN	ИРАСТА				ón y contratación.		
			-		rísticas de la plantilla. C		
		-	-	nális	sis de la infrarrepresent	tación	
		_	menina.				
TIDO DE ACCIÓ	501		omunicación				
TIPO DE ACCIÓ		Correctora					
OBJETIVO GENE	KAL	Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres hombres en los puestos con segregación horizontal					
OBJETIVO ESPECÍ	ÍFICO				ento de selección basad		
OBJETIVO ESPECI	irico	_	vos y no discr			o en criterios	
PERSONAS DESTIN	ATARIAS \		•		RECURSOS	PRIORIDAD	
Responsable:		N.LOT			1120011000		
o RRHH							
o Responsable	de selecció	on .					
Colectivo destina	tario:		Personal interno			1	
o Potenciales o	candidatur	as a la	s ofertas de				
empleo							
		IDICAD	ORES DE SEG	UIM			
INDICAD	OR		TIPO DE		RESULTADO PRI	EVISTO	
a 0/ do anuncios/of	ortac da ar	nnlaa	INDICADOI	K	• 100% do los anuns	sias/afortas	
 % de anuncios/of han sido redacta 		-			• 100% de los anuncios/ofertas de empleo han sido redactados		
inclusiva	iuos ue iii	ancia	era Cuantitativo		de manera inclusiv		
merasiva					Incrementar el po		
% de mujeres que	e se preser	ntan a			mujeres que se	•	
puestos de trabaj	•		Cuantitativ	0	puestos de	trabajo	
tradicionalmente		zados			tradicionalmente		
					masculinizados.		
PERIODICIDAD	A lo largo	de too	do el Plan. Ca	da v	ez que se confecciona y	y publica una	
	oferta de	•					
OBSERVACIONES			•		ncremento de presenci	-	
	-			-	pende únicamente de es		
	sino de to	das aq	uellas que tier	nen	como objetivo trabajar	este aspecto.	



ÁMBITO DE APLICACIÓN 4 Proceso de selección y contratación

NUM. ACCIÓN	2				
ACCIÓN		izar a	las personas responsable	es de selección	
7.55.51.	,		de igualdad de oportunio		
	· ·		las personas con mando		
	de efectuar contra		•	•	
ÁMBITOS DONDE	Proceso de sele	ección	ı y contratación.		
IMPACTA			sticas de la plantilla. Clas	sificación	
	•		s de la infrarrepresentac		
	◆ 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 discr	imina	torios.		
PERSONAS DESTINATARIA	AS Y RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD	
Responsable:					
	arrollo Sostenible	У			
Equidad			Personal interno y/o		
 Agente de Igualdad 			externo	2	
o Responsable de form	mación				
Colectivo destinatario:	.,				
o Responsables de sele					
INDICADOR	INDICADORES DE S	SEGU		-\	
INDICADOR	TIPO DE INDICADO	D .	RESULTADO PREVISTO		
 Porcentaje y número d personas que interviene procesos selección de pe que han recibido formaci materia de igualdad oportunidades, indicando horas y tipo de formac especificando las n incorporaciones. 	e las n en rsonal ón en de Cuantitativ ión y		100% de las personas en procesos de selecc formación en materia oportunidades.	ión han recibido	
Grado de			Las personas que har formación han valors		
satisfacción/percepción de utilidad de la formación.	Cuantitativ	0	con una puntuación menos, 4 sobre 5.	media de, al	
satisfacción/percepción de	Cuantitativ		con una puntuación	media de, al ia del 40/60 de o viceversa, en gorías o puestos stos con una alta os de personal	
satisfacción/percepción de utilidad de la formación.			con una puntuación menos, 4 sobre 5. • Alcanzar una presención hombres y mujeres, todos los grupos, cate de trabajo. En el caso de aquellos pues masculinización (como lo operario) incrementar	media de, al ia del 40/60 de o viceversa, en gorías o puestos stos con una alta os de personal	



NUM. ACCIÓN

ÁMBITO DE APLICACIÓN	4 Proceso de selección y contratación

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. • Proceso de selección y contratación.						
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina						
TIPO DE ACCIÓN	Gest	ión					
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						
		tivos y no discrim					
PERSONAS DESTINATA	RIAS	Y RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD		
 Responsable: Responsable de sele Colectivo destinatario: Personas candidata procesos de selección 	as y	seleccionadas er	ı los	Personal interno	2		
	IND	ICADORES DE SEC	SUIMI	ENTO			
INDICADOR		TIPO DE		RESULTADO PREVI	ISTO		
Informe de seguimiento solicitudes recibidas y contrataciones realizada por sexo.		Cualitativo	lo h h	Existencia de un informe que detalle los % de mujeres y hombres que se han postulado, así como mujeres y hombres que se han contratado er los diferentes procesos de selección			
 Porcentaje y número de mujeres y hombres contratados por tipo de puesto ofertado, colecti centro de trabajo. 		Cuantitativo	canzar durante la vigencia del Plan na presencia del 40/60 de hombres mujeres o viceversa en todos los upos, categorías o puestos de abajo. demás, cumplir el objetivo del upo consistente en incrementar el prentaje de mujeres en un 5 % al 12.2023. n el caso de aquellos puestos con na alta masculinización (como perarios) incrementar anualmente presencia femenina.				
PERIODICIDAD		A lo largo de tod		•			
		_		a cabo un proceso de s	elección		
OBSERVACIONES							



ÁMBITO DE APLICACIÓN 4. Proceso de selección y contratación

NUINA ACCIÓNI	4			
NUM. ACCIÓN	•	la la companya di dia sa	1	
ACCIÓN	contra menos depart sexos. Desarro candid esta fo diferen feminiz - El pli contrat la divo discrim	ntar, en igualdad serepresentado tamentos hasta equellar una proactivida atura de las persona prima se logrará un tes puestos lo que acción de las contratego de condiciones tación tomará en cuersidad de la planinación.	quiparar el peso en plant ad que favorezca dentro de as cuyo género está subrep n mejor equilibrio de g ue implica, por ejemplo taciones de personal oper destinado a las empresa enta estas medidas dirigid intilla y a evitar cualo	ritos, al sexo ategorías y illa de ambos de lo posible la presentado. De género en los o, una mayor ario. as externas de as a garantizar
ÁMBITOS DONDE		eso de selección y c		
IMPACTA		-	as de la plantilla. Clasifica	
TIDO DE ACCIÓN	Positiva	esional y analisis de	e la infrarrepresentación f	emenina
TIPO DE ACCIÓN		la procencia tandon	sta a la maridad, da mujara	s v hombros
OBJETIVO GENERAL	-	estos con segregacio	ite a la paridad, de mujere ón horizontal	s y nombres
OBJETIVO ESPECÍFICO	-		nenina en aquellos puesto	s con
OBJETIVO ESI ECITICO	infrarrepresentación.			
PERSONAS DESTINATAI			RECURSOS	PRIORIDAD
 Responsable: Dirección Equidad Agente de Igualdad Responsable de selecci Comisión de seguimien Colectivo destinatario: Personas candidatas er 	to	sos de selección	Sin coste	1
. c.comas camanactas c.		ORES DE SEGUIM	IIENTO	
INDICADOR		TIPO DE	RESULTADO PRI	EVISTO
		INDICADOR		
Porcentaje y número de candidaturas presentadas y de personas contratadas, in el puesto de trabajo y desagla información por sexo.	dicando	Cuantitativo	 Alcanzar una preser de hombres y mujer en todos los grupos puestos de trabajo. En el caso de aquello una alta masculiniza operario) increment anualmente la prese femenina. 	res o viceversa s, categorías o os puestos con ción (personal ar
PERIODICIDAD		Anual con seguir	niento a lo largo de tod	o el plan
OBSERVACIONES		basarse en la experiencia y, cualquier tipo Adaptación de protección ind	e contratación interna y es s competencias, las calif en consecuencia, y estar de discriminación. e los vestidores y de lo ividual para aumentar la fe ll personal operario.	icaciones y la án exentos de os equipos de



ÁMBITO 5.

FORMACIÓN



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

NUM. ACCIÓN	1					
ACCIÓN				en igualdad de oportun		
				a, introduciendo de form		
				e igualdad en todos los c	ursos	
		ados por la em	pre	sa.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Forma	ación				
TIPO DE ACCIÓN	Corre					
OBJETIVO GENERAL		•	ad c	de mujeres y hombres e	n el Plan de	
		formación anual.				
OBJETIVO ESPECÍFICO	Aume	Aumentar, de manera transversal, contenidos relacionados				
	con la	con la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de				
	forma	ición anual.				
PERSONAS DESTINATARIAS	Y RESPO	ONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD	
 Dirección de Desarre Equidad Agente de Igualdad Responsable de formado Colectivo destinatario: Toda la plantilla. 		ostenible y		Personal interno y/o externo	2	
II.	NDICAD	ORES DE SEG	UIM	IIENTO		
INDICADOR		TIPO DE		RESULTADO PRI	LTADO PREVISTO	
		INDICADOR	₹			
Número y porcentaje de formaciones en las que pro incluir la igualdad y/o perspectiva de género de manera transversal como módulo específico.	ocede	Cuantitativo	Ο	 Durante el primer implantación del Pincluido la igualdad perspectiva de gér 25% de las accione en las que procede en las que procede en las que procede Plan. 	Plan, se ha d y/o nero en el es formativas e. formaciones,	
PERIODICIDAD	A lo lar	go de todo el	Plar	า.		
OBSERVACIONES						



ÁMBITO DE APLICACIÓN 5. Formación

NUM. ACCIÓN	2				
ACCIÓN	_	: . f = = .: .:			
ACCION			_	aldad apostando p ras masculinidade	
ÁMBITOS DONDE IMPACTA			uev	as masculmuaue	5.
AIVIBITOS DONDE IIVIPACTA	_	mación			
	-	•		ole de los derecho	os de la vida
TIDO DE ACCIÓN		rsonal, familiar y	y ia	borai	
TIPO DE ACCIÓN	Positiva				1.01
OBJETIVO GENERAL	Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación anual.				
ODJETIVO ESDESÍFICO					
OBJETIVO ESPECÍFICO				nsversal, contenid	
	relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en				
PERSONAS DESTINATARIAS Y	el Plan de formación anual. S Y RESPONSABLES RECURSOS PRIORIDAD				
	r KESPU	N3ADLE3		KECUKSUS	PRIORIDAD
Responsable: Responsable:		Carrida d			
o Dirección de Desarrollo Sos	stenible	y Equidad			
Agente de Igualdad			Р	ersonal interno	2
 Responsable de Formación Colectivo destinatario: 				y/o externo.	2
	cial face on al coloctive				
 Toda la plantilla, con espec masculino. 	lai iucu	en el colectivo			
	CADORE	S DE SEGUIMIEN	NTO		
INDICADOR	CADONE	TIPO DE	110	RESULTADO	PREVISTO
MUICABOR		INDICADOR		RESOLIADO	. KEVISTO
% de mujeres y hombres forma	idos en			Anualmente	se ha
"nuevas masculinidades".					25% de la
		Cuantitativo		plantilla	en esta
				temática.	
					as que han
				•	na formación
Grado de satisfacción/percepci	on de	Cuantitativo		han valorad	o su utilidad
utilidad de la formación.				con una	puntuación
				media de 4 s	sobre 5.
PERIODICIDAD	Anual	•	1		
OBSERVACIONES					



ÁMBITO DE APLICACIÓN 5. Formación

NUM. ACCIÓN	3				
ACCIÓN	- Informa	ar y anunciar	públi	icamente la oferta	a formativa de
	la empre	sa, aseguran	do qı	ue las convocatori	ias sean
	conocida	is por toda la	plan	tilla.	
	- Procedi	imiento de fo	rmac	ción que contemp	le ser tenidas en
	cuenta I	las solicitude	es de	e formación form	muladas por la
	Comisiór	n de Igualdad	y Re	sponsables de Eq	uidad.
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Formacio	ón			
TIPO DE ACCIÓN	Correcto	ra			
OBJETIVO GENERAL	Incorpor	Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de			
		formación anual.			
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibra	Equilibrar las horas de formación interna realizadas por			
	mujeres y hombres.				
PERSONAS DESTINATARIAS	S Y RESPON	NSABLES		RECURSOS	PRIODAD
Responsable:					
o Responsable de forma	ción		Pe	ersonal interno	1
 Colectivo destinatario: 					
 Toda la plantilla. 					
	NDICADOR	RES DE SEGUI			
INDICADOR		TIPO DE		RECHITADO	1 DDEWICTA
				KLJOLIADO	O PREVISTO
Demonstria variante de ma		INDICADO			
Porcentaje y número de per la miantilla con possessa de la miantilla				• El 100% de	la plantilla tiene
la plantilla con acceso a	la oferta		OR	• El 100% de lacceso a la c	la plantilla tiene oferta formativa
la plantilla con acceso a formativa de la empresa	la oferta	INDICADO	OR	• El 100% de	la plantilla tiene oferta formativa
la plantilla con acceso a formativa de la empresa tipo de canal.	la oferta indicando	INDICADO	OR	El 100% de la acceso a la code la empres	la plantilla tiene oferta formativa sa
la plantilla con acceso a formativa de la empresa tipo de canal. • Media de horas de f	la oferta indicando formación	INDICADO	OR	El 100% de la acceso a la code la empres Resultado si	la plantilla tiene oferta formativa
la plantilla con acceso a formativa de la empresa tipo de canal. • Media de horas de frecibida por género	la oferta indicando formación y grupo	INDICADO	VO	El 100% de la acceso a la code la empres	la plantilla tiene oferta formativa sa
la plantilla con acceso a formativa de la empresa tipo de canal. • Media de horas de frecibida por género profesional/tipo de pu	la oferta indicando formación	Cuantitati	VO	El 100% de la acceso a la code la empres Resultado si	la plantilla tiene oferta formativa sa
 la plantilla con acceso a formativa de la empresa tipo de canal. Media de horas de frecibida por género profesional/tipo de putrabajo. 	la oferta indicando formación y grupo iesto de	Cuantitati	VO	El 100% de la acceso a la code la empres Resultado si sexos.	la plantilla tiene oferta formativa sa milar en ambos
 la plantilla con acceso a formativa de la empresa tipo de canal. Media de horas de recibida por género profesional/tipo de putrabajo. Número y asistencias desa 	la oferta indicando formación y grupo desto de agregadas	Cuantitati	VO	 El 100% de la acceso a la code la empres Resultado si sexos. 	la plantilla tiene oferta formativa sa
 la plantilla con acceso a formativa de la empresa tipo de canal. Media de horas de frecibida por género profesional/tipo de putrabajo. Número y asistencias desa por sexo, a for 	la oferta indicando formación y grupo lesto de agregadas rmaciones	Cuantitati	vo vo	El 100% de la acceso a la code la empres Resultado si sexos.	la plantilla tiene oferta formativa sa milar en ambos
 la plantilla con acceso a formativa de la empresa tipo de canal. Media de horas de recibida por género profesional/tipo de putrabajo. Número y asistencias desa 	la oferta indicando formación y grupo lesto de agregadas rmaciones nagement	Cuantitati	vo vo	 El 100% de la acceso a la code la empres Resultado si sexos. 	la plantilla tiene oferta formativa sa milar en ambos
la plantilla con acceso a formativa de la empresa tipo de canal. • Media de horas de forecibida por género profesional/tipo de putrabajo. • Número y asistencias desa por sexo, a for cualificantes y/o en mai	la oferta indicando formación y grupo lesto de agregadas rmaciones nagement	Cuantitati	vo vo	 El 100% de la acceso a la code la empres Resultado si sexos. 	la plantilla tiene oferta formativa sa milar en ambos
la plantilla con acceso a formativa de la empresa tipo de canal. • Media de horas de forecibida por género profesional/tipo de putrabajo. • Número y asistencias desa por sexo, a for cualificantes y/o en mai como motor de la evolucione.	la oferta indicando formación y grupo lesto de agregadas rmaciones nagement	Cuantitati	vo vo	 El 100% de la acceso a la code la empres Resultado si sexos. 	la plantilla tiene oferta formativa sa milar en ambos
la plantilla con acceso a formativa de la empresa tipo de canal. • Media de horas de forecibida por género profesional/tipo de putrabajo. • Número y asistencias desa por sexo, a for cualificantes y/o en mai como motor de la evolucione.	la oferta indicando formación y grupo lesto de agregadas rmaciones nagement	Cuantitati	vo vo	 El 100% de la acceso a la code la empres Resultado si sexos. 	la plantilla tiene oferta formativa sa milar en ambos



ÁMBITO DE APLICACIÓN 5. Formación

NUM. ACCIÓN	4				
ACCIÓN ÁMBITOS DONDE IMPACTA	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. Formación				
TIPO DE ACCIÓN	Positiva				
OBJETIVO GENERAL	Incorporar la formación a		mujere	es y hombres en	el Plan de
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar las mujeres y ho	s horas de for ombres.	maciór	n interna realizad	das por
PERSONAS DESTINATARIA	AS Y RESPON	SABLES	F	RECURSOS	PRIORIDAD
 Responsable: Responsable de forma Dirección de Desarroll Agente de Igualdad Colectivo destinatario: Personal que se incornacimiento y cuidado así como a mujeres género. 	permiso de excedencia,	Personal interno 1			
I	NDICADORE:	S DE SEGUIMI	ENTO		
INDICADOR		TIPO DI INDICADO			PREVISTO
 Número y % de personas que se incorporan tras un permiso por nacimiento y cuidados de un menor o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género. 		Cuantitat	Cuantitativo • No aplica		
 Media de horas de formación de las personas que se han reincorporado a la organización o de colectivos vulnerables y tipo de formación recibida. 		formativas realizada			personas entes a estos es igual del a plantilla +/-
PERIODICIDAD	Una vez al a	ño tras la fina	lizació	n del Plan de Fo	rmación.
OBSERVACIONES	Se recomier formación a		cuenta	esta medida en	el Plan de



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

NUM. ACCIÓN	5				
ACCIÓN			continua en Igua mbros de la Com	•	
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Formación				
TIPO DE ACCIÓN	Positiva				
OBJETIVO GENERAL		-	mujere	s y hombres en	el Plan de
OBJETIVO ESPECÍFICO		mbros de la Co n Igualdad y Pi		n de Igualdad es ón del Acoso.	tén
PERSONAS DESTINATARI	AS Y RESPON	ISABLES	F	RECURSOS	PRIORIDAD
 Responsable: Responsable de forma Dirección de Desarroll Agente de Igualdad Colectivo destinatario: Miembros de la Comis 	ad	У/	sonal interno /o Personal externo	1	
	INDICADORE	S DE SEGUIMI	ENTO		
INDICADOR		TIPO DI INDICADO		RESULTADO PREVIS	
Número y porcentaje de acciones formativas en Igualdad en las que hayan participado los miembros de la Comisión de Igualdad con indicación de porcentaje, número de asistentes y duración de la acción, por género.		Cuantitat	Al menos se convocar a dos acciones formativas, durante la vigencia del Plan, a los miembros de la Comisión de Igualdad.		
PERIODICIDAD	Tras dar po	r finalizado ca vigencia del Pl		de Formación a	
OBSERVACIONES		nda tener en o		esta medida en	el Plan de



ÁMBITO 6.

PROMOCIÓN PROFESIONAL



ÁMBITO DE APLICACIÓN 6. Promoción profesional

que cubrir las vacantes con convocatorias o perse externo, especialmente de mujeres para ocupar puestos de responsabilidad cuando son ocupa mayoritariamente por hombres. AMBITOS DONDE IMPACTA Promoción profesional Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina TIPO DE ACCIÓN OBJETIVO GENERAL Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujer hombres en los puestos con segregación vertical. Incrementar la representatividad paritaria de mujer hombres en los níveles de responsabilidad. PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES RECURSOS RECURSOS PRIORIC RESPONSABLES RECURSOS RECURSOS PRIORIC INDICADORES DE SEGUIMIENTO INDICADOR INDICADOR INDICADOR Porcentaje y número de vacantes que se han publicado internamente. Porcentaje y número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad. Porcentaje y número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad. Número y porcentaje de mujeres y hombres que optan a la promoción y Cuantitativo REQUITADO PREVISTO Cuantitativo Equilibrio del porcen sobre cada género.		1					
Principales características de la plantilla. Clasificació profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina TIPO DE ACCIÓN OBJETIVO GENERAL Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujer hombres en los puestos con segregación vertical. Incrementar la representatividad paritaria de mujer hombres en los niveles de responsabilidad. PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES RECURSOS PRIORIE RECURSOS PRIORIE RECURSOS PRIORIE RECURSOS PRIORIE RECURSOS PRIORIE NIDICADORES DE SEGUIMIENTO INDICADORES DE SEGUIMIENTO INDICADOR INDICADOR Porcentaje y número de vacantes que se han publicado internamente. Porcentaje y número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad. POrcentaje y número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad. Número y porcentaje de mujeres y hombres que optan a la promoción y Cuantitativo Cuantitativo Cuantitativo Cuantitativo Cuantitativo PORCENTAL Alcanzar un 33% presencia de mujeres puestos de decisión y vez alcanzado di porcentaje, incremei anualmente un 5%. Equilibrio del porcen sobre cada género.	ACCION	Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias o personal externo, especialmente de mujeres para ocupar los puestos de responsabilidad cuando son ocupados mayoritariamente por hombres.					
OBJETIVO GENERAL Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujer hombres en los puestos con segregación vertical. OBJETIVO ESPECÍFICO Incrementar la representatividad paritaria de mujero hombres en los niveles de responsabilidad. PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES RECURSOS PRIORIE Responsable: O RRHH Colectivo destinatario: O Toda la plantilla, especialmente, mujeres que forman parte de la plantilla. INDICADORES DE SEGUIMIENTO INDICADOR TIPO DE INDICADOR Porcentaje y número de vacantes que se han publicado internamente. Cuantitativo Porcentaje y número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad por tipo de responsabilidad. Número y porcentaje de mujeres y hombres que optan a la promoción y Cuantitativo Cuantitativo Cuantitativo Cuantitativo Equilibrio del porcensobre cada género.	ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Promoción profesional Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación					
hombres en los puestos con segregación vertical. OBJETIVO ESPECÍFICO Incrementar la representatividad paritaria de mujero hombres en los niveles de responsabilidad. PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES RECURSOS PRIORIE Responsable: O RRHH Colectivo destinatario: O Toda la plantilla, especialmente, mujeres que forman parte de la plantilla. INDICADORS DE SEGUIMIENTO INDICADOR INDICADOR Porcentaje y número de vacantes que se han publicado internamente. Cuantitativo Porcentaje y número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad por tipo de responsabilidad. Número y porcentaje de mujeres y hombres que optan a la promoción y hombres que optan a la promoción y Cuantitativo Cuantitativo Cuantitativo Cuantitativo Cuantitativo Cuantitativo Figure de mujeres y puestos de decisión y, vez alcanzado di porcentaje, incrementanualmente un 5%. Equilibrio del porcenta sobre cada género.	TIPO DE ACCIÓN	Positiva	3				
hombres en los niveles de responsabilidad. PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES RECURSOS PRIORID Responsable: O RRHH Colectivo destinatario: O Toda la plantilla, especialmente, mujeres que forman parte de la plantilla. INDICADORES DE SEGUIMIENTO INDICADOR TIPO DE INDICADOR INDICADOR O Porcentaje y número de vacantes que se han publicado internamente. Porcentaje y número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad por tipo de responsabilidad. Cuantitativo Cuantitativo Cuantitativo Alcanzar un 33% presencia de mujeres puestos de decisión y, vez alcanzado di porcentaje, incremental porcentaje de mujeres y hombres que optan a la promoción y la cuantitativo porcentaje de mujeres y hombres que optan a la promoción y la cuantitativo porcentaje de mujeres y sobre cada género.	OBJETIVO GENERAL	-	•		•		
 Responsable: RRHH Colectivo destinatario: Toda la plantilla, especialmente, mujeres que forman parte de la plantilla. INDICADORES DE SEGUIMIENTO INDICADOR Porcentaje y número de vacantes que se han publicado internamente. Porcentaje y número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad por tipo de responsabilidad. Cuantitativo Cuantitativo Cuantitativo Alcanzar un 33% presencia de mujeres puestos de decisión y, vez alcanzado di porcentaje, incremental porcentaje, incremental anualmente un 5%. Número y porcentaje de mujeres y hombres que optan a la promoción y Cuantitativo Equilibrio del porcensobre cada género. Cuantitativo Equilibrio del porcensobre cada género. Cuantitativo Cuantitativo Equilibrio del porcensobre cada género. Equilibrio del porcensobre cada género. Equilibrio del porcensobre cada género.	OBJETIVO ESPECÍFICO		•		•	de mujeres y	
 RRHH Colectivo destinatario: Toda la plantilla, especialmente, mujeres que forman parte de la plantilla. INDICADORES DE SEGUIMIENTO INDICADOR Porcentaje y número de vacantes que se han publicado internamente. Porcentaje y número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad por tipo de responsabilidad. Número y porcentaje de mujeres y hombres que optan a la promoción y Cuantitativo Cuantitativo Sin coste 1 RESULTADO PREVISTO 100% de las vacantes promoción se publicado internamente Alcanzar un 33% presencia de mujeres puestos de decisión y, vez alcanzado di porcentaje, incrementa anualmente un 5%. Equilibrio del porcensobre cada género. 	PERSONAS DESTINATARIA	AS Y RES	PONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD	
 INDICADOR Porcentaje y número de vacantes que se han publicado internamente. Porcentaje y número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad. Número y porcentaje de mujeres y hombres que optan a la promoción y TIPO DE INDICADOR Cuantitativo Cuantitativo Cuantitativo RESULTADO PREVISTO Alcanzar un 33% presencia de mujeres puestos de decisión y, vez alcanzado di porcentaje, incrementanualmente un 5%. Equilibrio del porcensobre cada género. 	 RRHH Colectivo destinatario: Toda la plantilla, especial parte de la plantilla. 				1		
 Porcentaje y número de vacantes que se han publicado internamente. Cuantitativo Porcentaje y número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad por tipo de responsabilidad. Número y porcentaje de mujeres y hombres que optan a la promoción y Cuantitativo Cuantitativo Alcanzar un 33% presencia de mujeres puestos de decisión y, vez alcanzado di porcentaje, incrementativo Equilibrio del porcenta sobre cada género. 	INDICADORES DE SEGUIMIENTO						
 se han publicado internamente. Cuantitativo Porcentaje y número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad por tipo de responsabilidad. Número y porcentaje de mujeres y hombres que optan a la promoción y Cuantitativo Cuantitativo Cuantitativo Promoción se publicado internamente Alcanzar un 33% presencia de mujeres puestos de decisión y, vez alcanzado di porcentaje, incrementativo Equilibrio del porcentaje de procenta porcentaje de mujeres y sobre cada género. 	INDICADOR		_		RESULTADO PREVISTO		
 Porcentaje y número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad por tipo de responsabilidad. Número y porcentaje de mujeres y hombres que optan a la promoción y Cuantitativo Cuantitativo Cuantitativo Dresencia de mujeres puestos de decisión y, vez alcanzado di porcentaje, incrementa anualmente un 5%. Equilibrio del porcenta sobre cada género. 				•			
hombres que optan a la promoción y Cuantitativo sobre cada género.	se han publicado internament		Cuantitativo		•		
promocionados/as.	 Porcentaje y número de mujer hombres en puestos de responsabilidad por tipo de 			•	Alcanzar un presencia de puestos de de vez alcanz porcentaje,	a 33% de mujeres en ecisión y, una ado dicho incrementar	
Destino por categoria de géneros en promociones por sexo.	 Porcentaje y número de mujer hombres en puestos de responsabilidad por tipo de responsabilidad. Número y porcentaje de muje hombres que optan a la prome que han resultado 	res y	Cuantitativo		Alcanzar un presencia de puestos de de vez alcanz porcentaje, anualmente u Equilibrio de	a 33% de mujeres en ecisión y, una ado dicho incrementar n 5%.	
PERIODICIDAD A lo largo de todo el plan, cada vez que se produce un vacante	 Porcentaje y número de mujer hombres en puestos de responsabilidad por tipo de responsabilidad. Número y porcentaje de muje hombres que optan a la promo que han resultado promocionados/as. Destino por categoría de 	res y	Cuantitativo		Alcanzar un presencia de puestos de de vez alcanz porcentaje, anualmente u Equilibrio de sobre cada gé	a 33% de mujeres en ecisión y, una ado dicho incrementar n 5%. I porcentaje nero.	
OBSERVACIONES	 Porcentaje y número de mujer hombres en puestos de responsabilidad por tipo de responsabilidad. Número y porcentaje de muje hombres que optan a la promo que han resultado promocionados/as. Destino por categoría de promociones por sexo. 	res y eres y oción y	Cuantitativo Cuantitativo go de todo el plar	•	Alcanzar un presencia de puestos de de vez alcanz porcentaje, anualmente u Equilibrio de sobre cada gé Equilibrio en géneros promociones.	ernamente. 1 33% de mujeres en ecisión y, una ado dicho incrementar n 5%. I porcentaje nero.	



ÁMBITO DE APLICACIÓN	6. Promoción profesional

_							
NUM. ACCIÓ	N	2					
ACCIÓN		Establecer medidas de	acción positiva en las bases de la				
		promoción interna, pa	a, para que, a igualdad de méritos y				
		capacidad, tengan prefe	erencia las mujeres para el ascenso a				
		puestos, categorías o gru	upos profesionales en	los que estén			
		infrarrepresentadas.					
ÁMBITOS DONDE IN	MPACTA	 Promoción profesio 	nal				
		 Principales caracteri 	ísticas de la plantilla.	Clasificación			
		profesional y análisi	is de la infrarrepresei	ntación			
		femenina					
TIPO DE ACCIÓ	ÓΝ	Positiva					
OBJETIVO GENE	RAL	Mejorar la presencia, tei	•	• •			
		hombres en los puestos	con segregación verti	ical.			
OBJETIVO ESPEC	ÍFICO	Incrementar la represen	-	mujeres y			
		hombres en los niveles o					
	TINATARIA	S Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD			
Responsable:							
	Desarrollo	Sostenible y Equidad					
o RRHH			Sin coste	1			
 Colectivo destina 			5111 00510	_			
o Toda la plant							
o Mujeres de la	-						
INDICADORES DE SEGUIMIENTO							
INDICADOR		TIPO DE INDICADOR	RESULTADO P				
Redacción de las	bases de		RESULTADO P • En la redacción	de las bases			
Redacción de las promoción. Reso	bases de		RESULTADO PEn la redacción de promoción c	de las bases onstan			
Redacción de las promoción. Reso los empates:	bases de lución de		RESULTADO P • En la redacción	de las bases onstan			
Redacción de las promoción. Reso los empates: En los procesos de	bases de lución de e		RESULTADO PEn la redacción de promoción c	de las bases onstan			
 Redacción de las promoción. Reso los empates: En los procesos de selección: a igualo 	bases de lución de e dad de		RESULTADO PEn la redacción de promoción c	de las bases onstan			
 Redacción de las promoción. Reso los empates: En los procesos de selección: a igualo mérito y capacida 	bases de lución de e dad de id, el	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PEn la redacción de promoción c	de las bases onstan			
Redacción de las promoción. Resoles empates: En los procesos de selección: a igualo mérito y capacida desempate se decenión.	bases de lución de e dad de id, el cide a	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PEn la redacción de promoción c	de las bases onstan			
Redacción de las promoción. Reso los empates: En los procesos de selección: a igualo mérito y capacida desempate se dec favor de la mujer	bases de lución de e dad de id, el cide a al estar	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PEn la redacción de promoción c	de las bases onstan			
Redacción de las promoción. Resolos empates: En los procesos de selección: a igualo mérito y capacida desempate se dec favor de la mujer infrarrepresentad	bases de lución de e dad de id, el cide a al estar	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PEn la redacción de promoción c	de las bases onstan			
Redacción de las promoción. Resolos empates: En los procesos de selección: a igualo mérito y capacida desempate se dec favor de la mujer infrarrepresentad plantilla	bases de lución de e dad de id, el cide a al estar la en la	TIPO DE INDICADOR	En la redacción de promoción comedidas de accidados.	de las bases onstan ión positiva.			
Redacción de las promoción. Reso los empates: En los procesos de selección: a igualo mérito y capacida desempate se dec favor de la mujer infrarrepresentad plantilla Porcentaje y núm	bases de lución de e dad de id, el cide a al estar la en la	Cualitativo	En la redacción de promoción comedidas de accomedidas de acco	de las bases onstan ión positiva. 6 de presencia			
Redacción de las promoción. Resolos empates: En los procesos de selección: a igualo mérito y capacida desempate se dec favor de la mujer infrarrepresentad plantilla Porcentaje y núm mujeres en puest	bases de lución de e dad de id, el cide a al estar la en la	Cualitativo Cuantitativo	En la redacción de promoción comedidas de acción Alcanzar un 33% de mujeres en la seconomica de mujeres	de las bases onstan ión positiva. 6 de presencia os que están			
 Redacción de las promoción. Reso los empates: En los procesos de selección: a igualo mérito y capacida desempate se dec favor de la mujer infrarrepresentad plantilla Porcentaje y núm mujeres en puest que están 	bases de lución de e dad de id, el cide a al estar la en la	Cualitativo	En la redacción de promoción comedidas de accomedidas de acco	de las bases onstan ión positiva. 6 de presencia os que están			
 Redacción de las promoción. Reso los empates: En los procesos de selección: a igualo mérito y capacida desempate se des favor de la mujer infrarrepresentad plantilla Porcentaje y núm mujeres en puest que están infrarrepresentad 	bases de lución de e dad de id, el cide a al estar la en la nero de tos en los	Cualitativo Cuantitativo	En la redacción de promoción comedidas de acción de acción de acción de promoción comedidas de acción de mujeres en la infrarrepresenta	de las bases onstan ión positiva. 6 de presencia os que están adas			
 Redacción de las promoción. Reso los empates: En los procesos de selección: a igualo mérito y capacida desempate se dec favor de la mujer infrarrepresentad plantilla Porcentaje y núm mujeres en puest que están infrarrepresentad Clasificación de la 	bases de lución de e dad de la cide a la estar la en la lecos en los das a plantilla	Cualitativo Cuantitativo	En la redacción de promoción comedidas de acción de acción de promoción comedidas de acción de mujeres en la infrarrepresenta de mujeres en la infrarrepresenta de comedidas de mujeres en la infrarrepresenta de mujeres en la infrarrepresenta de comedidas de mujeres en la infrarrepresenta de comedidas de mujeres en la infrarrepresenta de comedidas de	de las bases onstan ión positiva. 6 de presencia os que están adas			
 Redacción de las promoción. Reso los empates: En los procesos de selección: a igualo mérito y capacida desempate se dec favor de la mujer infrarrepresentad plantilla Porcentaje y núm mujeres en puest que están infrarrepresentad Clasificación de la por categoría pro 	bases de lución de e dad de lución de lución de lucide a lucide a lucide a lucide a lucide en lucide en lucide en lucide a lucide a lucide en lucide en lucide a lucide en lucid	Cualitativo Cuantitativo Impacto	En la redacción de promoción comedidas de accion de accion de promoción comedidas de accion de mujeres en la infrarrepresenta de mujeres de mujeres en la infrarrepresenta de mujeres de mujere	de las bases onstan ión positiva. 6 de presencia os que están adas va en la as mujeres de			
 Redacción de las promoción. Reso los empates: En los procesos de selección: a igualo mérito y capacida desempate se dec favor de la mujer infrarrepresentad plantilla Porcentaje y núm mujeres en puest que están infrarrepresentad por categoría pro y tipo de puesto o 	bases de lución de e dad de lución de lución de lucide a plantilla lucide lucid	Cualitativo Cuantitativo	En la redacción de promoción comedidas de acción de acción de promoción comedidas de acción de mujeres en la infrarrepresenta de mujeres en la infrarrepresenta de comedidas de mujeres en la infrarrepresenta de mujeres en la infrarrepresenta de comedidas de mujeres en la infrarrepresenta de comedidas de mujeres en la infrarrepresenta de comedidas de	de las bases onstan ión positiva. 6 de presencia os que están adas va en la as mujeres de			
 Redacción de las promoción. Resolos empates: En los procesos de selección: a igualo mérito y capacida desempate se dec favor de la mujer infrarrepresentad plantilla Porcentaje y núm mujeres en puest que están infrarrepresentad infrarrepresentad y tipo de puesto o y tipo de puesto o trabajo, desagreg 	bases de lución de e dad de lución de lución de lucide a plantilla lucide lucid	Cualitativo Cuantitativo Impacto	En la redacción de promoción comedidas de accion de accion de promoción comedidas de accion de mujeres en la infrarrepresenta de mujeres de mujeres en la infrarrepresenta de mujeres de mujere	de las bases onstan ión positiva. 6 de presencia os que están adas va en la as mujeres de			
 Redacción de las promoción. Reso los empates: En los procesos de selección: a igualo mérito y capacida desempate se dec favor de la mujer infrarrepresentad plantilla Porcentaje y núm mujeres en puest que están infrarrepresentad por categoría pro y tipo de puesto e trabajo, desagreg sexo. 	bases de lución de e dad de lución de la cide a la estar la en la la ero de la cide a la estar la en los das la plantilla ofesional de gada por	Cuantitativo Impacto Cuantitativo	En la redacción de promoción comedidas de accion de medidas de accion de mujeres en la infrarrepresenta de mujeres en la infrarrepresenta de mujeres en la organización.	de las bases onstan ión positiva. 6 de presencia os que están adas va en la as mujeres de			
 Redacción de las promoción. Resolos empates: En los procesos de selección: a igualo mérito y capacida desempate se dec favor de la mujer infrarrepresentad plantilla Porcentaje y núm mujeres en puest que están infrarrepresentad infrarrepresentad y tipo de puesto o y tipo de puesto o trabajo, desagreg 	bases de lución de e dad de lución de la cide a la estar la en la la ero de la cide a la estar la en los das la plantilla ofesional de gada por	Cualitativo Cuantitativo Impacto	En la redacción de promoción comedidas de accion de medidas de accion de mujeres en la infrarrepresenta de mujeres en la infrarrepresenta de mujeres en la organización.	de las bases onstan ión positiva. 6 de presencia os que están adas va en la as mujeres de			



ÁMBITO DE APLICACIÓN	6.	Promoción profesional

,							
NUM. ACCIÓN	3	~					
ACCIÓN		z isomar programas as innormation y mountainer para					
		impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos					
		de promoción profesional.					
		- Publicación interna de las ofertas de empleo en los procesos					
Í MADITAG DANIDI		promoción int					
ÁMBITOS DONDI		omoción profes		1.4.m			
IMPACTA		Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina					
	-	rmación	isis de la illitari epresentación rei	c.			
TIPO DE ACCIÓN	Positiv	a					
OBJETIVO GENERA		ar la presencia, t	endente a la paridad, de mujeres	y hombres en			
		estos con segreg		•			
OBJETIVO ESPECÍFI		-	ntatividad paritaria de mujeres y	hombres en			
		eles de responsa					
PERSONAS DESTINA	TARIAS Y RES	SPONSABLES	RECURSOS	PRIODAD			
 Responsable: Dirección de 	Desarrollo	Sostenible v					
o Dirección de Equidad	Desarrollo	Sostenible y					
o Agente de Igua	ldad		Personal interno y/o empresas 2				
 Responsable d 			proveedoras externas	-			
Colectivo destinatario:							
o Mujeres con p							
	INDI	CADORES DE S	EGUIMIENTO				
INDICADO	R	TIPO DE	RESULTADO PREVIS	STO			
		INDICADOR	- " "				
Impartición de Prog	_	Cuantitativo	Desarrollar/Impartir, al mer				
Desarrollo de Taler Femenino.	ito		programa de Desarrollo de T Femenino anual.	raiento			
% de correlación en	atro mujoros		Al menos un 50% de las mu	ioros quo han			
promocionadas y p	•	Cuantitativo	participado en el programa de desar				
en el programa de	-		de talento femenino han pr				
talento femenino.			'				
			Alcanzar antes del 31/12/20				
Porcentaje y núme	ro de		presencia de mujeres en pu				
mujeres en puestos de		Cuantitativo	decisión incluyendo los pue	•			
responsabilidad. Evolución			corresponden al personal d vez alcanzado dicho porcen	-			
durante la vigencia del Plan.			incrementar anualmente ur	-			
	la vigencia del Plan.						
Grado de			 Las participantes en dichos 	programas			
satisfacción/percer	oción de	Cuantitativo	han valorado su utilidad cor				
utilidad de la forma	ación.		puntuación media de, al me	nos, 4 sobre			
		<u> </u>	5.				
PERIODICIDAD			niones de la Comisión de Segu				
OBSERVACIONES	El Grupo alien	ita ei acceso de l	as mujeres a los puestos de direcc	ion incluyendo			
OBSERVACIONES	-			-			
ODSERVACIONES	los órganos		omo el Consejo de Administr	-			



ÁMBITO DE APLICACIÓN	6. Promoción profesional

NUM. ACCIÓN	4	4					
ACCIÓN	For	mar en igualdad de	mujeres y hombres a las	personas			
	que	intervienen en los	procesos de promoción i	nterna.			
ÁMBITOS DONDE IMPA	CTA -	Promoción profes	ional				
	-	 Principales características de la plantilla. Clasificación 					
		profesional y anál	isis de la infrarrepresenta	ación			
		femenina	·				
	-	Formación					
TIPO DE ACCIÓN	Cor	Correctora					
OBJETIVO GENERAL	Me	Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y					
		•	os con segregación vertica	•			
OBJETIVO ESPECÍFICO		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	entatividad paritaria de m				
		•	s de responsabilidad.				
PERSONAS DESTINAT	ARIAS Y R	ESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD			
Responsable:							
o Dirección de Des	arrollo Sos	tenible y Equidad					
o Agente de Iguald	ad		Downson al interne				
o Responsable de f	ormación		Personal interno	2			
 Colectivo destinatario 	0:		y/o personal externo				
o Personas que p	participan	en procesos de					
promoción							
INDICADORES DE SEGUIMIENTO							
INDICADOR		TIPO DE	RESULTADO PREVISTO				
		INDICADOR					
 Porcentaje y núm 	nero de		• 100% de las pe	ersonas que			
personas que parti	cipan en		participan en los	procesos de			
los procesos de pr			promoción se han				
que han recibido fo		Cuantitativo	igualdad de mujeres	y hombres.			
en igualdad de m		Cadifficativo					
hombres, especifica							
puesto de trabajo y e	el tipo de						
formación recibida.							
■ Grado de			Las personas que ha				
satisfacción/percepción de		Cuantitativo	dicha formación han valorado su utilidad con, al menos				
utilidad de la formación.							
			puntuación media d				
- Damantala	مام		Alcanzar un 33% de	•			
Porcentaje y número de		Cuantitativo	mujeres en puestos	•			
mujeres en puestos de responsabilidad.		Cuantitativo	una vez alcanz				
responsabilidad.		porcentaje, incrementar anualmente un 5%.					
PERIODICIDAD A	lo largo d	e todo el Plan.	anuannente un 5%.				
			ción en igualdad en la pla	nificación de			
	ormación a		icion en igualdad en la pla	initiacion de			
TO THE PARTY OF TH	J. IIIGCIOII C						



ÁMBITO DE APLICACIÓN	6. Promoción	profesional				
NUM. ACCIÓN	5					
ACCIÓN	Efectuar un monitoreo profesional, durante y al regreso del permiso por nacimiento y cuidado de menores. Preparar la partida antes del permiso y su reemplazo temporal. Al regreso informar sobre eventos importantes que se hayan producido durante la ausencia y aspectos necesarios para la reanudación de la actividad.					
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	 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					
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	en los puestos con segregación vertical Incrementar la representatividad paritaria de mujeres					
	hombres en los niveles de responsabilidad. - Garantizar el regreso al término del permiso por nacimiento y cuidados de menor y disfrutando de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a las que hubiera tenido derecho durante su ausencia.					
PERSONAS DESTINATA	RIAS Y RESPON	SABLES	RECURSOS	PRIORIDAD		
 Responsable: Dirección de Desarrollo S RRHH Responsables Funcionale Colectivo destinatario: Personas con permisos menor. 	y cuidados de	Personal interno y/o personal externo	3			
I	NDICADORES D	E SEGUIMIENTO)			
INDICADOR		TIPO DE	RESULTADO	PREVISTO		
N/	1 1 .	INDICADOR	4000/	•		
nacimiento y cuidados de me		Cuantitativo	afectadas.	las personas		
 Número y porcentaje de muj que, teniendo derecho, han o permisos completos por cuidados de menor. 	Cuantitativo	• 100 % de afectadas.	las personas			
 Número y porcentaje de mu que han retornado de nacimiento y cuidados de me excedencia por cuidado de hij a desempeñar su puesto equivalente. 	permiso por enor sin solicitar o/a y han vuelto	Cuantitativo	• 100% de afectadas.	las personas		



solicitud de flexibilid por nacimiento y cui	Número y porcentaje de personas cuya solicitud de flexibilidad horaria tras retorno por nacimiento y cuidados de menor ha sido acentada			100% afectad		las	personas
aceptada. Número y porcentaje de mujeres con permiso por nacimiento y cuidados de menor a las que se ha realizado el monitoreo a su regreso.			•	100% afectad	de das.	las	personas
PERIODICIDAD A lo largo de todo el Pl		an.					
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. ACC		1		
ACCIÓN	l	•	le manera periódica, de la que dispone la empresa.	s medidas de
ÁMBITOS DONDE	IMPACTA	personal, fami	sponsable de los derecho iliar y laboral. gualdad en la cultura y ge	
TIPO DE ACC	CIÓN	Correctora		
OBJETIVO GE	NERAL		ración del valor del equilil de la vida en la cultura de	
OBJETIVO ESPI	ECÍFICO		con acciones para la mejo organización lleva a cabo	
PERSONAS DEST	INATARIAS	Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
Equidad o Agente de	Igualdad ción interna natario:	rollo Sostenible y	Personal interno.	1
		INDICADORES DE SE	GUIMIENTO	
INDICADO	₹	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PR	EVISTO
Número y po de personas plantilla a las q informado so medidas conciliación desagregado género.	de la ue se ha obre las de por	Cuantitativo Impacto	 100% de personas d sido informadas sobr conciliación 	re las medidas de
PERIODICIDAD			dificación de las medidas o	
OBSERVACIONES	Supone definir el formato y los canales de comunicación más ado 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. ACC	IÓN	2				
ACCIÓN			iones internas que visibilice	n hombres		
7.00.01	-		en el ámbito del cuidado.			
ÁMBITOS DONDE	IMPACTA		ponsable de los derechos o	le la vida		
		personal, famil				
		•	ualdad en la cultura y gesti	ión		
		organizativa	, 5			
		 Comunicación i 	inclusiva.			
TIPO DE AC	CIÓN	ÓN Correctora				
OBJETIVO GE	NERAL	Consolidar la integr	ación del valor del equilibri	o entre las		
		diferentes esferas o	le la vida en la cultura de la			
		organización.				
OBJETIVO ESP	ECÍFICO	Iniciar o continuar o	con acciones para la mejora	de la		
		conciliación que la d	organización lleva a cabo.			
	<u> </u>	S Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD		
Responsable:						
o Dirección	de Desar	rrollo Sostenible y				
Equidad	Igualdad		Personal interno.	1		
Agente deComunicación	iguaidad ción interna		Personal interno.	1		
 Collidination Collectivo desti 						
	o Toda la plantilla					
		INDICADORES DE SEG	UIMIENTO			
INDICADO		TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREV	/ISTO		
■ Número de C	ampañas		■ Se ha realizado, a	l menos, 1		
de visibilizad	-		campaña anual de vis			
hombres que h	acen uso	Cuantitativo	hombres que hacen	uso de las		
de las med	idas de		medidas de conciliacio	ón.		
conciliación.						
% de hombre	•		 Respecto el año 	,		
acogen a me	didas de	Cuantitativo	incremento de hombres que han			
conciliación.				nedidas de		
DEDICOLOR	A . I I . I		conciliación.			
PERIODICIDAD			ual de la Comisión de Segui			
OBSERVACIONES		·	res que han hecho uso de la	is medidas de		
			tivo en la organización.	acuados aus		
Se hace necesarios mecanismos de comunicación adecuados qu permitan una mayor difusión.				cuauos que		
	permitan	una mayor unusion.				



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

NUM. ACCIÓN		3			
ÁMBITOS DONDE IMP TIPO DE ACCIÓN OBJETIVO GENERA	АСТА	 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 los permisos por nacimiento y cuidados de un menor. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral Correctora Consolidar la integración del valor del equilibrio entre las diferentes 			
OBJETIVO ESPECÍFIO		esferas de la vida en	la cultura de la organización. In acciones para la mejora de la		
		que la organización II			
PERSONAS DESTINAT	ARIAS Y	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIODAD	
 Responsable: Dirección de Des Agente de Igualo RRHH Colectivo destinatari Toda la plantilla 	dad	Sostenible y Equidad	Personal interno.	2	
·	ı	INDICADORES DE SI	EGUIMIENTO		
INDICADOR		TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PRE	VISTO	
 Resultado de la E donde se recoge necesidades de concilia la plantilla. Número y porcent. 	ación de	Cualitativo	Se dispone de un informe donde se detalla necesidades de conciliación de la platofreciendo datos segregados por sexo. Analizar el alcance de la encuesta.		
personas participante encuesta desagregad género.	s en la	Cuantitativo	- Alializal el alcance de la ello	uesta.	
detectadas en las encu	ciliación estas.	Cuantitativo	 Se han incorporado al mer medidas de conciliación iden resultados de la encuesta. 		
 Número y porcente personas, por géner derecho a permis nacimiento y cuidad menor. 	o, con	Cuantitativo	■ 100% de los hombres y mujeres.		
 Disfrute de permise género 	os por	Cuantitativo	Equilibrio entre los permisos disfrutados por mujeres y los hombres.		
 Número y porcentaj personas cuya solici flexibilidad horaria, 	entaje de solicitud de 100% de las persones afectadas. caria, tras cuantitativo				
retorno por nacimi cuidados de menor, aceptada.	ha sido				
cuidados de menor,	Trianual,		normativa de certificación de conc conseguir concienciar sobre		



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

NUM. ACCIÓN		4		
ACCIÓN		Elaborar y difund	dir un Protocolo de Desconexió	n Digital
ÁMBITOS DONDE IMPA	ACTA	Ejercicio corresponsa	able de los derechos de la vida	personal,
		familiar y laboral		
TIPO DE ACCIÓN	Correctora			
OBJETIVO GENERA	L	Consolidar la integra	ción del valor del equilibrio ent	re las diferentes
		esferas de la vida en	la cultura de la organización.	
OBJETIVO ESPECÍFIC			on acciones para la mejora de la	a conciliación
		que la organización l	eva a cabo.	
PERSONAS DESTINATA	ARIAS Y	/ RESPONSABLES	RECURSOS	PRIODAD
Responsable:				
 Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad 				
 Agente de Igualdad 			Personal interno.	2
o RRHH				
	Colectivo destinatario:			
O Toda la plantilla		INDICADOREC DE C	ECLUBATENTO.	
INDIGADOD	<u> </u>	NDICADORES DE S		4670
INDICADOR		TIPO DE	RESULTADO PRE	VISTO
		INDICADOR		
■ Elaboración de	un	6	 Elaboración, aprobació 	· .
Protocolo de Desco	nexion	Gestión	puesta en funcionamiento de un	
Digital.	El de con		Protocolo de Desconexió	
			durante la vigencia del Plan.	•
	publica	cion permanente e	n el Portal y en los tablones	de Equidad.
OBSERVACIONES				



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	- R	ealizar un segu	imiento anual de la brecl	na salarial.	
			uditoría Salarial y registr	os salariales	
			normativa vigente.		
ÁMBITOS DONDE		•	a salarial entre mujeres	y hombres	
IMPACTA		nes de Trabajo			
TIPO DE ACCIÓN	Corrector				
OBJETIVO GENERAL			alarial de mujeres y hombres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO			ol y seguimiento de la br		
		•	de responsabilidad equiv	alentes con el	
		le reducirla/elii			
PERSONAS DESTINATAR	IAS Y RESPO	ONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD	
Responsable:			Personal interno.	1	
o Dirección de Recurso					
o Dirección de Desarro	ollo Sosteni	ble y Equidad			
Colectivo destinatario:	_1				
 Comisión de igualda 			INAUFAITO		
INDICADOR	INDICADO	ORES DE SEGUI		EV/ICTO	
INDICADOR		TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PR	EVISTO	
		Cuantitativo	■ Reducción de la b	rocha calarial	
 Brecha salarial entre mu 	ieres v	Cuantitativo	entre mujeres	y hombres	
hombres.	jeres y		respecto el año ant	,	
			respecte er and and		
■ Nº de reclamaciones salariales, o		Cuantitativo	 0 reclamaciones justinia 	stificadas.	
por evolución de carrera			,		
relacionadas con la mate	ernidad y				
los periodos de permiso	por				
nacimiento y cuidados d	e menor.				
 Nº de reclamaciones sal 	•	Cuantitativo	 0 reclamaciones just 	stificadas.	
por evolución de carrera					
personas trabajadoras a	tiempo				
parcial					
DEDICODICIDAD			A I		
PERIODICIDAD			Anual Tolerancia 0 de la discrim	:	
OBSERVACIONES			i olerancia u de la discrim	inacion salarial.	
			l		



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

NUM. ACC	IÓN	2			
ACCION	V	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 con			
ÁNADITOS DONIDI	TINADACTA	arreglo a la nue			
		y auditoría salarial entre mujo	eres y nombres		
	TIPO DE ACCIÓN Correctora				
OBJETIVO GE			gualdad salarial de mujeres y h		
OBJETIVO ESP	ECIFICO		s de control y seguimiento de		
			objetivo de reducirla/eliminarl		
PERSONAS DESTIN	NATARIAS Y	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD	
Comité deColectivo dest	inatario: ación de la e		Personal interno.	1	
	II.	NDICADORES DE	SEGUIMIENTO		
INDICADO	R	TIPO DE	RESULTADO PREV	'ISTO	
		INDICADOR			
 Análisis del im los nuevos sobre la retributiva, s brecha sala mujeres y hom 	acuerdos política sobre la rial de	Cualitativo	 Existencia de un Informe analiza el impacto de nu retributivos en la brecha 	evos acuerdos	
los nuevos sobre la retributiva, s brecha sala	política política sobre la rial de nbres.	Cualitativo	analiza el impacto de nu	evos acuerdos salarial. vos acuerdos es a salarial con	
los nuevos sobre la retributiva, sobre sala mujeres y hom Brecha salarial tipo de colecti general, con n	acuerdos política sobre la rial de nbres. I, por vo y uevos	Cuantitativo ento de negociac	 analiza el impacto de nu retributivos en la brecha Brecha salarial con nuev menor que la brecha anteriores acuerdos. Número y porcentaje 	evos acuerdos a salarial. vos acuerdos es a salarial con e de brechas	
los nuevos sobre la retributiva, sobre sala mujeres y hom Brecha salarial tipo de colecti general, con nacuerdos.	acuerdos política sobre la rial de nbres. I, por vo y uevos En el mome	Cuantitativo ento de negociac	 analiza el impacto de nu retributivos en la brecha Brecha salarial con nuev menor que la brecha anteriores acuerdos. Número y porcentaje corregidas. 	evos acuerdos a salarial. vos acuerdos es a salarial con e de brechas	



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. ACCI	ÓN	1				
ACCIÓN		Formar a las pe	Formar a las personas que participan en los casos que se			
		instruyan.	instruyan.			
ÁMBITOS DONDE	IMPACTA	Prevención	 Prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón 			
		de sexo, ps	sicológico, moral o mobbing y/c	cualquier		
		otra condu	cta o acoso discriminatorio.			
		Formación				
TIPO DE ACC	IÓN	Correctora				
OBJETIVO GEN	NERAL	Garantizar un e	entorno seguro, saludable y libre	de acoso.		
OBJETIVO ESPE	CÍFICO		orrecto funcionamiento y agilida			
		respuesta, por	parte de la empresa, en los posi	bles casos		
		de acoso.				
PERSONAS DESTIN	ATARIAS Y	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD		
Responsable:						
	de Desarro	ollo Sostenible y				
Equidad.						
o Comisión d	_		Personal interno y externo, si	1		
o Responsabl		ación	precede.			
 Colectivo destir 						
		oan en los casos				
que se instr	•					
INDICADORES DE SEGUIMIENTO INDICADOR TIPO DE RESULTADO PREVISTO						
INDICADOR	`	INDICADOR	RESULTADO PREVIS	10		
■ % de person	35 0110	INDICADOR				
participan en le			■ 100% de las personas que	participan		
que se instruy		Cuantitativo	en los casos que se instruy	an han sido		
sido formadas.	,		formadas.			
■ Nivel de sati	isfacción		 Las personas que han 	recibido la		
con la formació	n de las	Cuantitativo	formación la evalúan, al			
personas asiste	ntes.		una puntuación de 4 sobre	5.		
PERIODICIDAD	Cada vez	que se incorporen	personas como consejeras o er	comisión		
	de instrucción, o cuando la empresa considere necesaria una formació					
	de reciclaje.					
OBSERVACIONES	Dentro de	el marco de polític	a de tolerancia cero del Grupo e	n materia de		
		· •	nodalidades de acoso, la Empre			
			empre proactivamente en la inv	•		
	este tipo de conductas, protegiendo a las víctimas, cualquiera que sea e					
	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		
		nes llevadas a cabo.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA		•	nte el acoso sexual, p	
		-	mobbing y/o cualqu	iier otra
		conducta o acoso discriminatorio		
TIPO DE ACCIÓN	Gestić			
OBJETIVO GENERAL			uro, saludable y libre	
OBJETIVO ESPECÍFICO			cionamiento y agilida	
	-		empresa, en los posi	bles casos
	de acc			
PERSONAS DESTINATARI	IAS Y RE	SPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
Responsable:	_			
o Dirección de Desarrollo		ible y Equidad		
o Consejeros/as de Acos	0		Personal interno.	1
Colectivo destinatario:				
 Comisión de igualdad/0 	Comisiór	n de Prevención del		
Acoso.				
	NDICAD	ORES DE SEGUIMIEN		
 INDICADOR 		TIPO DE	RESULTADO PI	REVISTO
Mamaria anual cabra		INDICADOR	■ Evistonsia do m	omaria anual
Memoria anual sobre actuaciones llevadas a	caho	INDICADOR	Existencia de m	
actuaciones llevadas a		INDICADOR	sobre actuacior	nes llevadas a
actuaciones llevadas a ante los posibles casos	de	INDICADOR	sobre actuacior cabo ante los p	nes llevadas a osibles casos
actuaciones llevadas a ante los posibles casos acoso que se hayan po	de dido	INDICADOR	sobre actuacior cabo ante los p de acoso que	nes llevadas a osibles casos e se hayan
actuaciones llevadas a ante los posibles casos acoso que se hayan po denunciar internament	de dido te	INDICADOR	sobre actuacior cabo ante los p de acoso que podido	nes llevadas a osibles casos e se hayan denunciar
actuaciones llevadas a ante los posibles casos acoso que se hayan po denunciar internament incluyendo los siguient	de dido te	INDICADOR	sobre actuacior cabo ante los p de acoso que podido internamente	nes llevadas a osibles casos e se hayan denunciar y donde se
actuaciones llevadas a ante los posibles casos acoso que se hayan po denunciar internament incluyendo los siguient datos:	de dido te	INDICADOR	sobre actuacior cabo ante los p de acoso que podido internamente constate un	nes llevadas a osibles casos e se hayan denunciar y donde se correcto
actuaciones llevadas a ante los posibles casos acoso que se hayan po denunciar internament incluyendo los siguient datos: N° y % de denuncias	de dido te es		sobre actuacion cabo ante los p de acoso que podido internamente constate un funcionamiento	nes llevadas a osibles casos e se hayan denunciar y donde se correcto
actuaciones llevadas a ante los posibles casos acoso que se hayan po denunciar internament incluyendo los siguient datos: No y % de denuncias presentadas por los dis	de dido te ees	Cualitativo	sobre actuacior cabo ante los p de acoso que podido internamente constate un	nes llevadas a osibles casos e se hayan denunciar y donde se correcto
actuaciones llevadas a ante los posibles casos acoso que se hayan po denunciar internament incluyendo los siguient datos: No y % de denuncias presentadas por los dis canales de presentación	de dido te ees		sobre actuacion cabo ante los p de acoso que podido internamente constate un funcionamiento	nes llevadas a osibles casos e se hayan denunciar y donde se correcto
actuaciones llevadas a ante los posibles casos acoso que se hayan po denunciar internament incluyendo los siguient datos: No y % de denuncias presentadas por los dis	de dido te ees		sobre actuacion cabo ante los p de acoso que podido internamente constate un funcionamiento	nes llevadas a osibles casos e se hayan denunciar y donde se correcto
actuaciones llevadas a ante los posibles casos acoso que se hayan po denunciar internament incluyendo los siguient datos: No y % de denuncias presentadas por los dis canales de presentación No y % de consultas	de dido te ees		sobre actuacion cabo ante los p de acoso que podido internamente constate un funcionamiento	nes llevadas a osibles casos e se hayan denunciar y donde se correcto
actuaciones llevadas a ante los posibles casos acoso que se hayan po denunciar internament incluyendo los siguient datos: No y % de denuncias presentadas por los dis canales de presentación No y % de consultas efectuadas	de dido te ees etintos n.		sobre actuacion cabo ante los p de acoso que podido internamente constate un funcionamiento	nes llevadas a osibles casos e se hayan denunciar y donde se correcto
actuaciones llevadas a ante los posibles casos acoso que se hayan po denunciar internament incluyendo los siguient datos: No y % de denuncias presentadas por los dis canales de presentación No y % de consultas efectuadas No y % de denuncias	de dido te ees etintos n.		sobre actuacion cabo ante los p de acoso que podido internamente constate un funcionamiento	nes llevadas a osibles casos e se hayan denunciar y donde se correcto
actuaciones llevadas a ante los posibles casos acoso que se hayan po denunciar internament incluyendo los siguient datos: No y % de denuncias presentadas por los dis canales de presentación No y % de consultas efectuadas No y % de denuncias instruidas de manera fo	de dido te es tintos n.		sobre actuacion cabo ante los p de acoso que podido internamente constate un funcionamiento	nes llevadas a osibles casos e se hayan denunciar y donde se correcto
actuaciones llevadas a ante los posibles casos acoso que se hayan po denunciar internament incluyendo los siguient datos: Nº y % de denuncias presentadas por los dis canales de presentación Nº y % de consultas efectuadas Nº y % de denuncias instruidas de manera fo	de dido te es tintos n.		sobre actuacion cabo ante los p de acoso que podido internamente constate un funcionamiento	nes llevadas a osibles casos e se hayan denunciar y donde se correcto
actuaciones llevadas a ante los posibles casos acoso que se hayan po denunciar internament incluyendo los siguient datos: N° y % de denuncias presentadas por los dis canales de presentación N° y % de consultas efectuadas N° y % de denuncias instruidas de manera fo	de dido te es tintos n.		sobre actuacion cabo ante los p de acoso que podido internamente constate un funcionamiento	nes llevadas a osibles casos e se hayan denunciar y donde se correcto



ÁMBITO DE APLICACIÓN			-	n ante el acoso s	· •
	razón de sexo, psicológico, moral o mobbing y/o cualquier otra conducta o acoso discriminatorio				
NUM. ACCIÓN	3	cualquici ot	ira corrado.		······································
ACCIÓN	1	cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo, en esta temática.			
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	•	Prevención y actu sexo, psicológico, conducta o acoso Formación	moral o mo	obbing y/o cualqu	
TIPO DE ACCIÓN		orrectora			
OBJETIVO GENERAL		rantizar un entorno			
OBJETIVO ESPECÍFICO	pla	egurar el conocimie antilla o cualquier pe abajo.	-		
PERSONAS DESTINATA	RIA	S Y RESPONSABLE	:S	RECURSOS	PRIORIDAD
	Pe in e relacione por motivos de trabajo, actual no sea directamente con la			Personal interno.	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO					
INDICADOR TIPO DE RESULTADO PREVISTO INDICADOR				ISTO	
 Número y porcentaje de personas de plantilla que han recibido información/formación sobre la materia. 	3	Cuantitativo		le la plantilla ha reci ación/formación sol	
 Número, porcentaje y canales de información de personas que se relacionan por motivos de trabajo que no sean de plantilla que han recibido información/formación sobre la materia 	se sbajo y han Cuantitativo Cuantitativo con la organización por motivos de trabajo pero que no son plantilla han recibido información sobre			otivos de antilla han	
PERIODICIDAD	Ar	nual			
OBSERVACIONES	Supone llevar a cabo acciones formativas y/o informativa a la plantilla o a cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo. En ambos casos se dispone de documento firmado a la recepción del protocolo, o lista de cuentas de correo a los que se ha enviado.			cione por e de	



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

NUM. ACCIÓN	4			
ACCIÓN Incorporar de forma actua			•	•
	prevención y actuación ante el acoso en documentos como el Manual de Acogida, convenio, código de conducta, entre			
		uai de Acogida, con	venio, codigo de co	onducta, entre
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	otros.	ai ś a at a ai ś al a		
AMBITOS DONDE IMPACTA	razón d	ción y actuación de la savo	ei acoso sexuai y ei	acoso por
TIPO DE ACCIÓN	Correct			
OBJETIVO GENERAL		izar un entorno seg	uro saludahle v lih	re de acoso
OBJETIVO GENERAL		ar el conocimiento	•	
OBJETIVO ESI ECITICO	•	a o cualquier perso	•	
	de trab		na que se relacione	por motivos
PERSONAS DESTINATARIA		•	RECURSOS	PRIORIDAD
Responsable:				
 Dirección de Desarrollo 	Sostenik	ole v Equidad		
o Agente de Igualdad	50500111	oic y Equidad		
o RRHH				
Responsable de selección			Personal	1
Colectivo destinatario:			interno.	_
o Toda la plantilla				
o Nuevas incorporaciones				
Entorno de la organización				
		RES DE SEGUIMIEN	NTO	
INDICADOR		TIPO DE	RESULTADO	PREVISTO
		INDICADOR		
NIZ			■ En el 100% de	e los
Número y porcentaje de	9		documentos i	dentificados
documentos en los que		Cuantitativo	se ha incluido información	
se ha incorporado el		Cuantitativo	sobre el protocolo de	
protocolo.			prevención y	actuación
			frente el acos	0.
PERIODICIDAD	Puntua			
OBSERVACIONES		e identificar, revis	•	•
docur		documentos en los que se considere necesario incorporar el		
Pr		olo para la Prevenc	ión y Actuación ant	te el Acoso.



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

NUM. ACCIÓN	5			
ACCIÓN	Incorp	Incorporar, de manera periódica,		
	inform	nación/comunicació	n sobre la prevenció	n y actuación
	frente	al acoso.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA			ón ante el acoso sexι	
		· ·	ógico, moral o mobb	
		•	cta o acoso discrimin	
	El valor de la igualdad en la cultura y gestión			ión
		ganizativa. omunicación inclusi		
TIPO DE ACCIÓN			ıva	
OBJETIVO GENERAL	Correc		gura saludahla v lihre	a do acoco
OBJETIVO GENERAL OBJETIVO ESPECÍFICO			guro, saludable y libro o del protocolo a la to	
OBJETIVO ESPECIFICO	_		ona que se relacione i	
	de tra		ona que se relacione p	por motivos
PERSONAS DESTINATARIA		•	RECURSOS	PRIORIDAD
Responsable:				
o Dirección de Desarrollo	Sosteni	ble y Equidad		
 Agente de Igualdad 				
o RRHH	o RRHH			1
 Responsable de comuni 	nterna			
	Colectivo destinatario:			
o Toda la plantilla				
	IDICADO	ORES DE SEGUIMIE)
INDICADOR		TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PI	REVISTO
■ Número de		INDICADOR		
Informaciones/comunicacio	nes		 1 comunicación 	anual como
sobre el protocolo en mater		Cuantitativo	mínimo.	arraar, corrie
prevención del acoso				
 % de personas que conocen 	el	Cuantitativo	■ 100% de las p	ersonas que
protocolo si se realizan encuestas		Cuanilitativo	han realizado	la encuesta
de percepción/clima			conocen el prot	
PERIODICIDAD		•	ndo se realicen encue	estas de
	perce	pción/clima		
OBSERVACIONES				



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

NUM. ACCIÓN	6	6		
ACCIÓN	Solicitar a las empresas proveedoras de servicios de			
	personas (personal subcontratado) su protocolo interno			colo interno
	para la	para la prevención y actuación frente el acoso.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Preven	Prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por		
	razón d	razón de sexo		
TIPO DE ACCIÓN	Gestiór	า		
OBJETIVO GENERAL	Garant	izar un entorno	seguro, saludable y li	bre de acoso.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegur	ar el conocimier	nto del protocolo a la	totalidad de la
	plantill	a o cualquier pe	rsona que se relacior	ne por motivos
	de trab	_•		
PERSONAS DESTINATARIAS	Y RESP	ONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
Responsable:				
 Dirección de Desarrollo 		•		
o Departamento de Com	npras y/	o Sistemas de		
Gestión.			Personal interno	1
 Agente de Igualdad. 				
Colectivo destinatario:				
o Plantilla de AISE.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO				
INDICADOR		TIPO DE	RESULTADO	PREVISIO
		INDICADOR	Al 4000/ d.	
			Al 100% de	las empresas
% de empresas proveedoras a la	as que	Cuantitativo	proveedoras de	servicios de
se les ha solicitado el protocolo		Cuantitativo	personal se les ha solicitado su protocolo de prevención y	
			protocolo de actuación frente el	prevención y
			El 100% de empres	
			•	-
% de empresas de servicios que			de servicios de personal a las que se les ha solicitado, disponen y	
disponen y presentan su protocolo.		Cuantitativo	les ha solicitado, disponen y presentan su protocolo de	
			prevención y actu	•
			acoso.	acion nente el
PERIODICIDAD	Puntua	al.	1 22000.	
OBSERVACIONES			aria en el momento	de contratación
	de una nueva empresa proveedora.			
		- 1	-	



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	Revisió	n del protocol	lo de Prevención d	del Acoso para									
	optimiz	ar su funcionan	niento.										
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Preven	ción y actuaciór	n ante el acoso.										
TIPO DE ACCIÓN	Gestiór	1											
OBJETIVO GENERAL	Garant	izar un entorno	seguro, saludable y li	bre de acoso.									
OBJETIVO ESPECÍFICO	Optimi:	zar la eficacia de	el Protocolo de Acoso	y facilitar su									
	conocir	niento a la total	idad de la plantilla o	cualquier									
	persona que se relacione por motivos de trabajo.												
PERSONAS DESTINATARIAS	Y RESP	ONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD									
 Responsable: Dirección de Desarrollo Agente de Igualdad Comisión de Prevención Colectivo destinatario: Plantilla de AISE. 	Personal interno	1											
IN	IDICADO	RES DE SEGUIN	1IENTO										
INDICADOR		TIPO DE INDICADOR	RESULTADO	PREVISTO									
Procedimiento de Prevenció Acoso	on del	Gestión	 Elaboración, aprobación y difusión de un nuevo Protocolo de Acoso. 										
PERIODICIDAD	-	Un nuevo Prot	ocolo durante la vige	encia del III Plan.									
	-	Difusión y pub	licación permanente	•									
OBSERVACIONES													



ÁMBITO 10.

COMUNICACIÓN NO SEXISTA



ÁMBITO DE APLICACIÓN	10. Comunicación no sexista
AMBITO DE APLICACION	10. Comunicación no sexista

NUM. ACCIÓN	1									
ACCIÓN	Formar e			nclusiva y no sexista						
£	implicado en la comunicación interna y/o externa. Comunicación no sexista.									
ÁMBITOS DONDE IMPACTA		unicación nación	no sexis	sta.						
TIPO DE ACCIÓN	Correcto	ra								
OBJETIVO GENERAL		•		e manera transvers inclusiva y no sexist						
OBJETIVO ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO Incrementar el uso de lenguaje e imágenes inclusivas e todos los procesos de comunicación.									
PERSONAS DESTINATARIAS Y	RESPONS	SABLES		RECURSOS	PRIORIDAD					
 Responsable: Dirección de Desarro Equidad Agente de Igualdad Responsable formación Responsable de comuni Colectivo destinatario: Toda la plantilla 		enible y	Pers	onal interno y/o externo.	2					
IN	IDICADOR	RES DE SEG	UIMIEN	ITO						
INDICADOR		TIPO	DE	RESULTADO I	PREVISTO					
		INDICA	DOR							
 % de personas con responsabilidades en comul interna y externa que han re formación en comunicación inclusiva y no sexista. 	ecibido	El 100% de personas de responsabilidades comunicación interna externa han recib formación en comunicación inclusiva y no sexista.								
% de personas de la plantilla responsabilidades de comu que han recibido dicha form	nicación	Cuantit	personas sin ades de han recibido ón.							
 Grado de satisfacción/perce de utilidad de la formación. 	•	Las personas que recibido dicha form han valorado su utilida una puntuación med al menos, 4 sobre 5.								
PERIODICIDAD		o del plan								
OBSERVACIONES				acción en colectivo unicación, interna c						



ÁMBITO DE APLICACIÓN	10. Comunicación no sexista
ANIDITO DE AFLICACION	10. Comunicación no sexista

	_										
NUM. ACCIÓN	2										
ACCIÓN	Solicitar a las empresas proveedoras de servicios de comunicación la incorporación de criterios de comunicación										
		•		comunicación							
		sta y perspectiva									
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Comun	icación no sexis	ta								
TIPO DE ACCIÓN	Correct										
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 l	os procesos de c	comunicación.								
PERSONAS DESTINATARIAS	S Y RESP	ONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD							
Responsable:											
 Responsable comunicad 	ción										
 Responsable de compra 	as		Personal interno	3							
Colectivo destinatario:			Personal interno	3							
 Empresas proveedora 	as de	servicios de									
comunicación											
IN	NDICADO	RES DE SEGUIM	1IENTO								
INDICADOR		TIPO DE	RESULTADO PRE	EVISTO							
		INDICADOR									
		• 100% de las	empresas								
% de empresas proveedoras productos/servicios de comunicación a las que se h enviado comunicados para hagan uso de comunicación sexista y con perspectiva de género.	na que i no	Cuantitativo	proveedoras productos/servicio comunicación so solicitado que haga comunicación inc sexista.	de os de e les ha an uso de una							
productos/servicios de comunicación a las que se h enviado comunicados para hagan uso de comunicación sexista y con perspectiva de	ación	Cuantitativo	proveedoras productos/servicio comunicación so solicitado que haga comunicación inc sexista. • En la auditoría corrobora que el comunicaciones/p comunicación en l contado con externa, las em	de de de les ha an uso de una elusiva y no interna se 100% de las royectos de							
productos/servicios de comunicación a las que se h enviado comunicados para hagan uso de comunicación sexista y con perspectiva de género. • % de proyectos de comunic en los que se ha trabajado o colaboración externa, que h	ación con na usiva.		proveedoras productos/servicio comunicación so solicitado que haga comunicación ino sexista. • En la auditoría corrobora que el comunicaciones/p comunicación en l contado con externa, las em utilizado una o inclusiva.	de de de les ha an uso de una de lusiva y no interna se 100% de las royectos de os que se ha colaboración apresas han							
productos/servicios de comunicación a las que se h enviado comunicados para hagan uso de comunicación sexista y con perspectiva de género. • % de proyectos de comunic en los que se ha trabajado o colaboración externa, que h utilizado comunicación inclu	ación con na usiva.	Cuantitativo rgo de todo el Pl	proveedoras productos/servicio comunicación so solicitado que haga comunicación ino sexista. • En la auditoría corrobora que el comunicaciones/p comunicación en l contado con externa, las em utilizado una o inclusiva.	de de de les ha an uso de una elusiva y no interna se 100% de las royectos de os que se ha colaboración apresas han comunicación							



ÁMBITO DE APLICACIÓN	10. Comunicación no sexista

NUM. ACCIÓN	3										
ACCIÓN			nterna analizando el nivel de uso de								
		· ·	tanto a nivel interno com n a través de lenguaje y/c								
ÁMPITOS DONDS	•										
ÁMBITOS DONDE IMPACTA		unicación no se dor de la igualda	xista ad en la Cultura y gestión								
		nizativa									
TIPO DE ACCIÓN	Correctora										
OBJETIVO GENERAL	Continuar incorporando, de manera transversal, los criterios										
	de comunicación inclusiva y no sexista.										
OBJETIVO ESPECÍFICO											
los procesos de comunicación.											
PERSONAS DESTINATAR	IAS Y RES	PONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD							
 Responsable: Dirección de Desarrollo Responsable de comuni Comisión de Igualdad Colectivo destinatario: Toda la plantilla Entorno de la organizaci 	cación int		Personal interno 2								
	INDICAL	OORES DE SEGU	IMIENTO								
INDICADOR		TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO								
Auditoría sobre el uso de la comunicación inclusiva.		Cualitativo	 Existencia de un auditoría sobre el comunicación inclus 	uso de la							
 % de documentos y/o comunicaciones auditadas o hecho uso de comunicación inclusiva y no sexista. 	-	Cuantitativo	 En el 100% de los documentos y/o comunicaciones auditadas, se ha hecho uso de comunicación inclusiva y no sexista. 								
PERIODICIDAD	Anual										
OBSERVACIONES	comunic Procedir	cación interna: mientos, intrane	uir todos los formatos/canales de : comunicados, Manual de Acogida, net y comunicación externa: contratos, ales, entre otros.								



ANEXO 2. CUADRO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



CUADRO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN III PLAN DE IGUALDAD

EMPRESA: PERIODO DE SEGUIMIENTO (AÑOS):

FECHA:

EVALUACIÓN DE RESULTADO GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN POR MEDIDAS. INDICADORES

	GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN POR MEDIDAS. INDICADORES.																	
			INFORMA	ACIÓN EJECUCIÓN En ejecución Ejecutado	INDICADO	N Y DE PROCESO	CF	PERSONAL BENEFICIAR				RIO						
				Vencido sin ejecutar Programado post.					Trimestr	е	Cumpli	niento						
№ Medida/ Acción	Medida/Acción	Responsable de Implantación	Estado de ejecución	Breve Descripción de lo ejecutado	Indicador	Valor Meta	Valor alcanzado	% realización		V si/no/	% - adecuaciór	valoración/ reprogramación	¿Procede?	Tipo	Total	М	н	% M
	omunicar el Plan de Igualdad y principales resultados del diagnóstico a la totalidad de la plantilla.																	
	mplementar el Plan de comunicación interno de contenidos específicos de igualdad.																ļ	
	ormar a personas con mando en liderazgo pro-conciliación y en igualdad de oportunidades																	
	nformar a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.																ļ	
	Nantener actualizada en el Manual de Acogida la información sobre el Plan de Igualdad.																	
	equerir el cumplimiento normativo en materia de igualdad a las empresas proveedoras.																	
	olaborar en actos u organizaciones que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres.																ļ	ļ
1.8 H	lacer accesible el Plan de Igualdad a través de la web de la empresa.																	
	romover una representación equilibrada en los órganos de representación de la empresa.																	
2.2 P	romover una representación equilibrada en la Representación legal de personas trabajadoras.																	
2.3 E	stablecer colaboraciones con organismos educativos y formativos parau publicitar ofertas de trabajo y bolsa de trabajo.																	
	xigir a las empresas de selección y/o ETT que sus procesos de selección velen por la igualdad.																	
3.1. D	Discirminación positiva ante una igualdad curricular.																	
	omprobar que las ofertas de trabajo se anuncian con lenguaje no sexista																	
	ormar/sensibilizar al personal responsable de selección de personal y mandos en materia de igualdad.																	ļ
	lacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo																	
4.4 E	stablecer medidas de acción positiva en la contratación, en igualdad de condiciones y méritos.																	
	ntroducir de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa.																	
	mpartir formación en "nuevas masculinidades".																	
	nunciar públicamente la oferta formativa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.																	
5.4 F	acilitar el acceso a cursos de reciclaje al personal que se incorpora tras ausencias por cuidados o violencia.																	
6.1 F	acilitar la promoción interna de toda la plantilla																	
	stablecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna																	
Г	Diseñar programas de motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción.																	
0.3																	-	
	ormar en igualdad de mujeres y hombres a las personas que intervienen en los procesos de promoción interna.																	
6.5 E	fectuar un monitoreo profesional de las mujeres, durante y al regreso de la baja por maternidad																	
7.1 R	lealizar difusión, de manera periódica, de las medidas de conciliación de las que dispone la empresa.																	
	lealizar comunicaciones internas que visibilicen hombres en el ámbito del cuidado.																	
7.3 ld	dentificar, de manera periódica, las necesidades de conciliación de la plantilla.																	
8.1.1. R	lealizar un seguimiento anual de la brecha salarial.																	
8.1.2. R	ealización de Auditoría Salarial (Diagnóstico, Plan, etc)																	
8.1.3. R	legistros salariales																	
8.2. Ir	ncorporar en el proceso de negociación de nuevos Acuerdos o Convenios la perspectiva de género.														_		-	
9.1 F	ormar 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.										1				-		<u> </u>	
	lealizar una memoria anual sobre los casos instruidos y acciones ilevadas a cabo. nformar y/o formar a la totalidad de la plantilla, o cualquier persona relacionada por motivos de trabajo.											-			+			
	normar y/o formar a la totalidad de la piantilia, o cualquier persona relacionada por motivos de trabajo. ncorporar de forma actualizada el protocolo en documentos como el Manual de Acogida, convenio, código de conducta, etc.										1				-		<u> </u>	
	ncorporar, de manera periódica, información/comunicación sobre la prevención y actuación frente al acoso.																-	
	olicitar a las empresas proveedoras de servicios su protocolo de prevención ante el acoso.																7	9
5.0 5	onicitar a ras empresas provectionas de servicios, su protocoro de prevención ante en acoso.																	
10.1 F	ormar en comunicación inclusiva y no sexista al personal implicado en la comunicación interna y/o externa.																	
	olicitar a las empresas proveedoras de servicios de comunicación la incorporación de criterios de comunicación no sexista.																	
	ealizar una auditoría interna analizando el nivel de uso de comunicación inclusiva, tanto a nivel interno como externo.										1					1		



CUADRO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN III PLAN DE IGUALDAD

EMPRESA: PERIODO DE SEGUIMIENTO (AÑOS):

					EVALUA	CIÓN DE PROCES	0					F	EVALUACIÓN DE IMPACTO.						
	MEDIDA	CÓMO SE HA EJECUTADO EL PLAN.											GRADO DE ACERCAMIENTO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES						
		INCIDENCIAS Y DIFICULTADES	ADORTADAS	PROPUESTAS DE AJUSTE			PRESUP! Recui												
№ Medida/ Acción	Medida/Acción				Recursos Internos si/no	Recursos Externos si/no	Previsto (Euros)	Ejecutado (Euros)	% Ejecución	Valoración	Objetivo específico	%cumplimiento	Objetivo General	% cumplimiento	Valración Cualitativa				
1.1	Comunicar el Plan de Igualdad y principales resultados del diagnóstico a la totalidad de la plantilla.																		
1.2	mplementar el Plan de comunicación interno de contenidos específicos de igualdad.																		
	formar a personas con mando en liderazgo pro-conciliación y en igualdad de oportunidades																		
1.4	nformar 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.																		
	Colaborar en actos u organizaciones que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres.																		
1.8	lacer accesible el Plan de Igualdad a través de la web de la empresa.																		
2.1	Dramayor una correcentación equilibrada en los órganes de consecentación de la caracter																		
	Promover una representación equilibrada en los órganos de representación de la empresa.																		
	Promover una representación equilibrada en la Representación legal de personas trabajadoras. Establecer colaboraciones con organismos educativos y formativos parau publicitar ofertas de trabajo y bolsa de trabajo.																		
	ixigir a las empresas de selección y/o ETT que sus procesos de selección velen por la igualdad.																		
3.1.	Discirminación positiva ante una igualdad curricular.																		
4.1	Comprobar que las ofertas de trabajo se anuncian con lenguaje no sexista																		
	comprobar que las ofertas de trabajo se anuncian con lenguaje no sexista formar/sensibilizar al personal responsable de selección de personal y mandos en materia de igualdad.																		
	lacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo																		
	istablecer medidas de acción positiva en la contratación, en igualdad de condiciones y méritos.																		
	ntroducir de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa.																		
	mpartir formación en "nuevas masculinidades".																		
	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	acilitar la promoción interna de toda la plantilla																		
	stablecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna																		
	Diseñar programas de motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción.																		
	formar en igualdad de mujeres y hombres a las personas que intervienen en los procesos de promoción interna.																		
	fectuar un monitoreo profesional de las mujeres, durante y al regreso de la baja por maternidad																		
	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.																		
7.3	dentificar, de manera periódica, las necesidades de conciliación de la plantilla.																		
011	Pasilizar un coguimiente anual de la brocha calarial																		
	Realizar un seguimiento anual de la brecha salarial. Realización de Auditoría Salarial (Diagnóstico, Plan, etc)																		
	Registros salariales																		
	ncorporar en el proceso de negociación de nuevos Acuerdos o Convenios la perspectiva de género.																		
0.4																			
	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. nformar y/o formar a la totalidad de la plantilla, o cualquier persona relacionada por motivos de trabajo.																		
	ncorporar de forma actualizada el protocolo en documentos como el Manual de Acogida, convenio, código de conducta, etc.																		
9.5	ncorporar, de manera periódica, información/comunicación sobre la prevención y actuación frente al acoso.																		
	iolicitar a las empresas proveedoras de servicios su protocolo de prevención ante el acoso.														80				
															XII.				
10.1	formar en comunicación inclusiva y no sexista al personal implicado en la comunicación interna y/o externa.																		
10.2	olicitar 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.																		