



**II PLAN DE IGUALDAD - EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA S.A. S.M.E. S.P.
(TRAGSA)**



1. PRESENTACIÓN

El Grupo Tragsa, de capital social íntegramente público, está integrado por las sociedades mercantiles Tragsa y Tragsatec. Forma parte de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) y del Sector Público Institucional, teniendo la condición de poder adjudicador y medio propio personificado de las Administraciones Públicas que participan en su accionariado.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Suscribe el presente Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora constituida el 5 de noviembre de 2019 con cinco titulares en representación de la Dirección de la empresa y cinco titulares en representación de las personas trabajadoras atendiendo a la siguiente composición: 2 titulares de UGT, 2 titulares de CCOO y 1 titular de CSIF, reconociéndose todas las partes legitimidad para llevar a cabo la negociación.

Las cinco personas integrantes de esta comisión negociadora en representación de la Dirección de la empresa son:

- Álvaro Aznar Fornies
- Alejandra Mañueco Boto
- Cristina Victoria Corbacho Cambero
- Juan Andreu Lasheras
- Natalia Pereda López

Las cinco personas titulares en representación de las personas trabajadoras responden a la siguiente composición:

- 2 titulares de la sección sindical de UGT (María Amparo Gadea Cervera y Paulino Marín Martín)
- 2 titulares de CCOO (Eduardo Pastor Reyes y María Luisa Merchán Sala)
- 1 titular de CSIF (Emilio Moret Zabal)

Se ha llegado a acuerdo en relación al presente Plan de Igualdad, siendo el mismo suscrito por unanimidad de todas las organizaciones sindicales presentes en la Comisión.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito Personal: El II Plan de Igualdad de Tragsa será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Ámbito Territorial: El II Plan de Igualdad de Tragsa desarrollará sus efectos en todo el territorial nacional, extendiéndose en aquellos lugares en los que la empresa tenga o establezca sus centros de trabajo.

Ámbito temporal: El II Plan de Igualdad de Tragsa entrará en vigor el 1 de enero de 2022. La vigencia del mismo será de 4 (cuatro) años.

4. MARCO LEGAL

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que entró en vigor el 22 de marzo de 2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, mediante el que se modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 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 y Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universalmente reconocido en diversos textos tanto nacionales como internacionales. En España, el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. En la Unión Europea, con el Tratado de Ámsterdam y el Tratado de Roma, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros se ha convertido en un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros. En concreto, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas comunitarias (la 2002/73/CE y la 2004/113/CE) sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos. La ley surge debido a la necesidad de dotar de nuevos “instrumentos jurídicos” que sirvan para remover los “obstáculos y estereotipos sociales” que impiden alcanzar la igualdad real. Para ello, y en el ámbito de las Empresas establece, para aquellas de más de 250 trabajadores, la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III de la misma, persiguiendo que se cumplan dos objetivos: • Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres • Eliminar cualquier discriminación por razón de sexo.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para una mayor facilidad de la lectura y comprensión del texto del Plan, se enumeran y describen a continuación una serie de términos relevantes en materia de Igualdad:

- ❖ **Acción positiva:** Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.
- ❖ **Acoso sexual:** Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres.
- ❖ **Brecha retributiva:** Diferencias de sueldo que existen entre hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.
- ❖ **Conciliación del trabajo y la vida familiar:** Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

- ❖ Datos desagregados por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo.
- ❖ Discriminación directa (en función del sexo): Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.
- ❖ Discriminación indirecta (en función del sexo): Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos.
- ❖ Diversidad: Pluralidad de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida de las personas de un colectivo dado.
- ❖ Equidad entre hombres y mujeres: Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- ❖ Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social, independientemente del sexo.
- ❖ Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor: Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución.
- ❖ Igualdad de trato entre hombres y mujeres: Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo.
- ❖ Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto equilibrado de las posiciones de poder y de toma de decisiones entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.
- ❖ Segregación horizontal: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.
- ❖ Segregación vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.
- ❖ Techo de cristal: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por hombres, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.
- ❖ Violencia de género: Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada. La situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, y comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad (definición LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).
- ❖ Violencia sexista o sexual: Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional. Se incluye la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual.

6.1 INFORME DIAGNÓSTICO

Como paso previo, se ha llevado a cabo un diagnóstico que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar necesidades y definir objetivos de mejora, estableciendo mecanismos que permitan proponer medidas en el presente II Plan de Igualdad. Durante la negociación se elaboró y acordó el informe de diagnóstico. Las áreas analizadas han sido: Infrarrepresentación Femenina, Clasificación profesional y Auditoría retributiva, Procesos de selección y contratación, Formación, Promoción profesional, Comunicación inclusiva y lenguaje no sexista, Retribuciones, Condiciones de trabajo, Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Salud Laboral, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y Prevención y sensibilización en materia de violencia de género.

Las principales conclusiones alcanzadas, divididas por materias, han sido:

1. Infrarrepresentación Femenina:

- El análisis de la plantilla de Tragsa muestra un gran desequilibrio entre la proporción de hombres y mujeres, en favor de los hombres.
- Con respecto a los puestos de especial responsabilidad (PRE) de la plantilla de Tragsa, se observa una distribución no equilibrada por razón de sexo y, por tanto, la existencia de segregación vertical.
- Se constatan barreras a la promoción.
- Se evidencia la necesidad de incorporar plantilla femenina en todos aquellos puestos con infrarrepresentación para corregir el porcentaje de puestos masculinizados.

2. Clasificación profesional y Auditoría retributiva:

- Para un mismo puesto de responsabilidad, la titulación de las mujeres es superior a la de los hombres.
- La antigüedad por sexo es muy similar para todas las agrupaciones.
- El Grupo Tragsa no cuenta con un sistema de valoración de puestos de trabajo que cumpla con los requisitos del RDL 902/2020. La auditoría retributiva se ha elaborado con el sistema de valoración de puestos atendiendo al sistema de clasificación recogido en el XVII Convenio y la normativa RRHH.03 sobre puestos de especial responsabilidad. Una vez entre en vigor el II Plan de Igualdad de Tragsa, se revisará, por parte de la Comisión de Seguimiento, el actual sistema de valoración de puestos, tal como se recoge en éste.
- La determinación de qué conceptos retributivos adicionales se asignarán al puesto, así como la cuantificación de los mismos, está supeditado a la masa salarial disponible y autorizada, dada la condición de Sociedad Mercantil Estatal de Tragsa y de Tragsatec, y a las condiciones retributivas de la persona designada para ocupar el puesto. En la actualidad, no se dispone del desglose de dichos conceptos por género en los términos que recoge el RDL 902/2020, en su artículo 5.2.
- Aquellos puestos en los que existe una diferencia en la retribución entre hombres y mujeres son puestos históricamente masculinizados, lo que ha provocado que ellas estén

afectadas mayoritariamente por las tablas del actual CC TRAGSA y, sin embargo, un alto porcentaje de hombres están afectados por el anterior CC Tragsa, más ventajoso por el sistema de tablas salariales vinculadas a años de permanencia en la empresa.

- La inmensa mayoría de puestos mantiene una diferencia inferior al 25% entre las retribuciones totales de ambos sexos, cumpliendo con el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

3. Procesos de selección y contratación:

- Las candidaturas presentadas en los procesos de selección y contratación de la empresa presentan un porcentaje más elevado de hombres que de mujeres, pero entra en los márgenes de lo que se considera como equilibrado.

- Del mismo modo, existe una mayoría de agrupaciones de puestos que reciben inscripciones mayoritariamente de hombres.

- Tragsa no cuenta con un sistema que permita completar el seguimiento de las candidaturas a lo largo del proceso de selección y relacionarlas con la contratación.

4. Formación

- Las agrupaciones de puestos en las que no se recibe formación afectan a un número muy limitado de personas o directamente no contienen personas trabajadoras.

- La formación en la empresa está equilibrada, apreciándose que se da la misma proporción en la formación que la existente en la representación general de la Empresa respecto a puestos y sexos.

- Respecto a años anteriores, la formación en igualdad ha disminuido de forma significativa. Es muy escasa y las mujeres reciben más horas de esta formación.

- A la luz de los datos, se aprecia que la formación no es equilibrada, sin embargo, no es discriminatoria. Los criterios para formar a las personas de la empresa son los recogidos en los Acuerdos adoptados en la Comisión de Formación, reflejados en los Planes Anuales de Formación desde el año 2019, en los que se reserva un porcentaje de formación para las personas menos formadas sin diferenciar sexo.

- Si comparamos la formación recibida con la composición de la plantilla se justifica que reciben más formación los hombres que las mujeres. Sería recomendable para concluir de modo preciso realizar una comparación, analizar el número de horas per cápita para uno y otro sexo.

- En general, a veces los porcentajes asociados a las mujeres son muy altos, pero hacen referencia a muy pocas personas. Los porcentajes cuando las muestras son muy pequeñas, pueden llevar a sesgos de interpretación.

- Nuestro Plan de Formación, acordado con la representación legal de las personas trabajadoras desde el año 2020 persigue disminuir la brecha entre personal formado y poco formado, dando prioridad al número de horas recibidas con independencia de si es

hombre o mujer, por lo que no cuenta con perspectiva de género.

- No todos los cursos que se imparten de Prevención de Riesgos Laborales son por imperativo legal.

5. Promoción profesional

- A los procesos de promoción llevados a cabo en 2020 en la compañía hubo candidaturas ligeramente masculinizadas. Se concluye que la presentación de candidaturas es equilibrada en relación al sexo.

- De las categorías/agrupaciones de puestos para las cuales se llevaron a cabo los procesos de promoción de 2020, la mitad han estado equilibrados desde el punto de vista de la igualdad de sexos en relación a la recepción de candidaturas, y la otra mitad han recibido candidaturas mayoritariamente de hombres. Solo una de ellas ha recibido candidaturas mayoritariamente femeninas.

- No constan durante el año 2020 promociones de mujeres en UT.

6. Comunicación inclusiva y lenguaje no sexista

- El uso del lenguaje inclusivo es mejorable.

- El uso de imágenes inclusivas es mejorable.

- El uso de mensajes en espacios comunes es mejorable.

7. Retribuciones

- Las brechas existentes en el salario base, todas ellas negativas, se producen en pocas agrupaciones correspondientes a los puestos de especial responsabilidad, conforme a la mayor cualificación de las mujeres en esos puestos.

- Actualmente en la empresa hay 3.733 personas en agrupaciones en las que la brecha salarial es desfavorable a la mujer, si bien es verdad que para 628 personas la brecha en contra de la mujer es mayor del 15%. Existe tres agrupaciones en las que el valor supera el 20%, alcanzándose en una de ellas valores superiores al 30%. Las diferencias observadas dependen de la norma colectiva aplicable a la persona trabajadora (XVI o XVII Convenio Colectivo de Empresa de Transformación Agraria) y en ningún caso a diferencias de retribución por sexo.

8. Condiciones de trabajo

- En términos generales, la distribución hombre-mujer del tipo de contrato indefinido/temporal sigue un patrón del que no se desprenden grandes diferencias por razón de sexo.

- En relación al análisis del tipo de jornada, continua o partida se concluye que la mayoría

de la plantilla de Tragsa realiza su horario en la modalidad de jornada partida.

- Las personas con jornada continua son mayoritariamente masculinas, aunque están dentro de los márgenes del equilibrio.

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

- Una quinta parte del personal de Tragsa utiliza alguna de las medias de conciliación existentes en la compañía. De estas personas solicitantes de medidas de conciliación, una pequeña parte son mujeres y la gran mayoría hombres. El gran desequilibrio existente entre los solicitantes de ambos sexos, es acorde a los datos de plantilla de Tragsa, profundamente masculinizada.

- La principal medida de conciliación es la jornada reducida por guarda legal, solicitada y ejercida mayoritariamente por mujeres.

- Se debe valorar la posibilidad de incentivar la corresponsabilidad valorando a modo de ejemplo alternativas en materia de flexibilidad para el personal vinculado a obra al estar especialmente masculinizado.

10. Salud Laboral

- La siniestralidad obedece a la distribución de plantilla masculinizada de la empresa.

11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- No consta en la empresa ningún caso, ni ninguna denuncia, de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el periodo analizado para la elaboración del diagnóstico.

- Se ha aprobado, de forma consensuada entre la Representación de la Dirección y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en el seno de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de Tragsa el Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

12. Prevención y sensibilización en materia de violencia de género

- No consta en la empresa ningún caso, ni ninguna denuncia de violencia de género en el periodo analizado para la elaboración del diagnóstico.

- Actualmente la empresa ante una situación legal de violencia de género aplica la normativa legal y las medidas recogidas en ella.

- Se ve la necesidad de instaurar un procedimiento tanto de prevención, sensibilización y actuación en materia de violencia de género.

6.2 AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

El diagnóstico de la situación retributiva se ha confeccionado utilizando el actual sistema de clasificación profesional que recoge el XVII Convenio Colectivo de Empresa de Transformación Agraria. Actualmente existen 23 puestos de convenio divididos en cuatro grupos profesionales, divididos estos en niveles tal y como recoge el Anexo I del convenio.

En la empresa existen también puestos de libre designación y revocación. Estos puestos se denominan puestos de especial responsabilidad y tienen una regulación propia contenida en la norma interna de la empresa denominada Reglamento de Puestos de Especial Responsabilidad (PRE), Norma interna RRHH.03. El informe de auditoría recoge que, para los puestos PRE, se han elaborado agrupaciones de puestos que se consideran de igual valor.

La auditoría retributiva refleja las medias aritméticas y las medianas de los puestos y de las agrupaciones de puestos identificados de igual valor en la empresa, desglosados por sexo y desagregados incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla, desagregados por sexo.

Del análisis del registro se desprende el siguiente **resultado**:

Únicamente el puesto Ordenanza arroja una diferencia superior al 25% entre la media de las remuneraciones totales entre personas trabajadoras de un sexo sobre el otro. Esto se debe a que en esta categoría los hombres tienen una antigüedad notablemente superior a las mujeres (dato que se puede extraer del estudio retributivo facilitado para la anualidad 2020 para la elaboración del diagnóstico). Implica que los hombres están afectados por las tablas salariales del XVI Convenio Colectivo de Tragsa, (convenio sustituido por el actual XVII Convenio colectivo) en el que existía un sistema de **varias tablas salariales**, en concreto, tres tablas: tabla base, tabla de polivalencia y tabla de especial cualificación. Se aplicaba cada una de ellas **en función del tiempo de permanencia en la empresa** y éstas suponían unas retribuciones superiores a las del actual convenio que regula una única tabla salarial. Las tres tablas del XVI CC TRAGSA y la tabla salarial del XVII CC TRAGSA se aplicaban y se aplican **indistintamente a hombre y a mujeres**. El resto de los puestos mantiene una diferencia inferior al 25% entre las retribuciones totales de ambos sexos, cumpliendo con el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

- Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas:

El plan de actuación contiene medidas a desarrollar en el período de vigencia de cuatros años, siendo aquellas las siguientes:

1. Revisión y actualización del actual sistema de valoración de puestos de trabajo para garantizar el principio de igualdad y no discriminación en el sistema de clasificación profesional, con el objetivo de mejorar el procedimiento de valoración de puestos de trabajo existente en la empresa en un período de dos años.

2. Definición de los puestos y tareas de acuerdo a criterios objetivos y neutros, que eliminen sesgos de género.
3. Valoración de los puestos de trabajo aplicando el procedimiento de valoración revisado.
4. Realización de una nueva auditoría retributiva anual.
5. Elaboración del informe de conclusiones.

La Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad valorará las medidas a adoptar, a través de un grupo de trabajo y a la vista de los resultados.

En materia de retribuciones se establece el seguimiento del sistema retributivo con perspectiva de género garantizando que las normas de la empresa cumplen la normativa aplicable a la misma en su condición de sociedad mercantil estatal. Para ello, se procederá a la realización de auditorías retributivas en cada ejercicio económico anual.

La unidad responsable de la implantación y el seguimiento es la Dirección de Recursos Humanos, concretamente, la Subdirección de Organización y Administración.

Estas medidas del plan de acción se encuentran reflejadas a su vez en las medidas que componen el Eje 2: “Clasificación y política retributiva”, y en concreto en la medida “Medida 2.1.1. Revisión y actualización del sistema de valoración de puestos de trabajo” y “Medida 2.2.1. Seguimiento del sistema retributivo con perspectiva de género”.

Tragsa es una **Sociedad Mercantil Estatal (S.M.E.)** y está sometida a las normas que resultan de aplicación al sector público institucional, en concreto, lo regulado en la Ley de los Presupuestos Generales del Estado en su título III de gastos de personal. Como sociedad mercantil estatal, está sometida a un estricto control de su masa salarial por el ministerio de Hacienda y Función Pública a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos. Las medidas que se adopten deben respetar las normas indicadas.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos generales:

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como elemento central y transversal en la gestión de la organización.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de funcionamiento y niveles de responsabilidad de la organización.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida, de forma efectiva, con el Liderazgo con Perspectiva de Género para contribuir al éxito de la efectiva implantación del II Plan de Igualdad.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).

Objetivos específicos:

1. Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación horizontal y vertical).
2. Asegurar la aplicación del principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
3. Garantizar la incorporación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
4. Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación del vida personal, familiar y laboral.
5. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
6. Desarrollar una cultura empresarial comprometidas con la lucha contra la violencia de género.
7. Integrar el enfoque de género en la salud laboral.
8. Garantizar que la imagen y la comunicación (interna y externa) de la empresa sean inclusivas y no sexistas.
9. Reforzar en la cultura empresarial la igualdad entre mujeres y hombres como valor central y estratégico.

Estos objetivos delimitan las acciones del Plan de Igualdad centrado en los siguientes ejes de intervención.

Eje 1. Gestión de personal (Objetivo 1)

- Selección y contratación
- Infrarrepresentación femenina
- Promoción
- Formación

Eje 2. Clasificación y política retributiva (Objetivos 2 y 3)

Eje 3. Corresponsabilidad y condiciones de trabajo (Objetivo 4)

Eje 4. Acoso y violencias machistas (Objetivos 5 y 6)

Eje 5. Salud laboral (Objetivo 7)

Eje 6. Comunicación y relaciones externas en igualdad (Objetivos 8 y 9)

8. Medidas para integrar la Igualdad

Eje 1: Gestión de personal

1.1. Selección y contratación

Medida 1.1.1. Preferencia de contratación del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades

Ficha de Medida	
Eje de actuación	1. Gestión de personal
Medida 1.1.1.	Política de acción positiva de contratación del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades ante igualdad de condiciones.
Objetivos que persigue	Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, áreas y ocupaciones donde exista desequilibrio.
Descripción de la medida	Establecer un criterio de preferencia, a igualdad de méritos y capacidades ante igualdad de condiciones para la contratación del sexo infrarrepresentado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 60%.
Personas destinatarias	Personas inscritas en procesos de selección
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección de Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° y %, desagregado por sexo de candidaturas presentadas. ▪ N° total de procesos de selección realizados. ▪ Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. ▪ N° y % desagregado por sexo de personas efectivamente incorporadas. ▪ Revisión anual y comparativa de los indicadores de seguimiento para verificar la existencia de una política de acción positiva

Medida 1.1.2. Revisión y ampliación de los canales de publicación de ofertas en el procedimiento de selección

Ficha de Medida	
Eje de actuación	1. Gestión de personal
Medida 1.1.2	Revisión y ampliación de los canales de publicación de ofertas en el procedimiento de selección
Objetivos que persigue	<p>Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>Desarrollar criterios y herramientas que garanticen la igualdad en el acceso a las ofertas de empleo.</p>
Descripción de la Revisar medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ los canales empleados para la difusión de vacantes. ▪ Ampliar los canales de reclutamiento para incrementar el número de mujeres que presentan su candidatura. ▪ Revisar el uso inclusivo del lenguaje en la descripción del puesto y de la oferta de empleo. ▪ Establecer convenios o colaboraciones con centros de formación profesional, universidades, escuelas de negocios u otros organismos de formación para aumentar la recepción de candidaturas de mujeres. ▪ Establecer convenios o colaboraciones con entidades especializadas en la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Personas posibles candidatas a contratación por la empresa
Cronograma de implantación	Primer año de vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección de Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprobación de que se ha realizado: ▪ la ampliación de los canales para la difusión de las vacantes (nº y tipo de canales de difusión). ▪ Verificación de la implantación del nuevo Procedimiento para el reclutamiento y selección ▪ la revisión de los criterios de reclutamiento ▪ la recopilación de los cambios introducidos ▪ Nº de medidas propuestas y puestas en marcha ▪ Nº y tipo de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada ▪ Nº y tipo de convenios o colaboraciones con entidades especializadas en la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género

Medida 1.1.3. Revisión y modificación del proceso de selección con perspectiva de género

Ficha de Medida	
Eje de actuación	1. Gestión de personal
Medida 1.1.3.	Revisión y modificación del proceso de selección con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	<p>Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>Evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el proceso de selección y contratación.</p> <p>Desarrollar criterios y herramientas que garanticen la igualdad en el proceso de selección.</p> <p>Informar al equipo responsable de la selección del porcentaje de representatividad de cada uno de los sexos en relación con los puestos del proceso de selección al objeto de realizar una selección con perspectiva de género.</p>
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Describir las vacantes atendiendo a tareas y actividades a desarrollar en su desempeño y a los requisitos reales del puesto y no en función de estereotipos y roles de género y con el uso inclusivo del lenguaje. ▪ Unificar los requisitos mínimos de acceso a mismos puestos en todo el territorio, sin perjuicio del establecimiento de requisitos especiales adecuados a cada puesto concreto siempre y cuando se guíe por el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. ▪ Informar al equipo responsable de la selección del porcentaje de representatividad de cada uno de los sexos en relación con los puestos del proceso de selección al objeto de realizar una selección con perspectiva de género. ▪ Entrevista personal objetiva (excluyendo preguntas de tipo personal). ▪ Selección de la candidatura aplicando criterios de valoración objetivos. ▪ Elaborar un documento de conclusiones indicando los cambios o mejoras que deban introducirse. ▪ Realizar los cambios necesarios.
Personas destinatarias	Posibles personas candidatas a contratación por la empresa
Cronograma de implantación	En el primer año del plan
Responsable	Dirección de Recursos Humanos y Organización / Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprobación de que se ha realizado: ▪ la revisión del proceso de selección. ▪ la entrega de información a los técnicos de selección ▪ el documento de conclusiones del análisis. ▪ la recopilación de los cambios introducidos en la selección (nº y tipo de cambios introducidos).
----------------------------	--

Medida 1.1.4. Diseño e implantación de un sistema de control de candidaturas y contrataciones

Ficha de Medida	
Eje de actuación	1. Gestión de personal
Medida 1.1.4.	Diseño e implantación de un sistema de control de candidaturas y contrataciones.
Objetivos que persigue	<p>Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>Evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el proceso de selección y contratación.</p>
Descripción de la medida	Definir un sistema que permita llevar el control estadístico, desagregado por sexo de las candidaturas presentadas y las contrataciones efectivas.
Personas destinatarias	Personas candidatas a puestos ofertados.
Cronograma de implantación	Primer año de vigencia del II Plan (condicionado al Sistema de Desarrollos Informáticos)
Responsable	Dirección de Recursos Humanos y Organización / Subdirección de Desarrollos Informáticos
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal y Sistemas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definición del sistema de control (pendiente de desarrollo informático). ▪ Verificación del diseño del sistema de control y de su implantación ▪ Con una revisión periódica y comparativa de los indicadores de seguimiento.

Medida 1.1.5. Inclusión del periodo en excedencia por cuidado de menores y/o familiares en los procesos de Tasas de Reposición y Plan de Estabilización.

Ficha de Medida	
Eje de actuación	1. Gestión de personal
Medida 1.1.5.	Inclusión del periodo en excedencia por cuidado de menores y/o familiares en los procesos de Tasas de Reposición y Plan de Estabilización.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso a mujeres y hombres a las vacantes por reposición en condiciones de igualdad.
Descripción de la medida	El periodo de excedencia por cuidados de familiar se tendrá en cuenta en la fase de valoración de méritos a los efectos de selección de personal para cubrir las Tasas de Reposición.
Personas destinatarias	Personas que estén o hayan estado en excedencia por cuidado de menor y/o familiar.
Cronograma de implantación	Primer año de vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección de Recursos Humanos y Organización / Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de vacantes de reposición disponibles. ▪ Nº de vacantes de Estabilización disponibles ▪ Nº y % total de personas, desagregado por sexo, que se presentan a la convocatoria. ▪ Nº total de personas, desagregado por sexo, que han accedido a la tasa de reposición o Estabilización. ▪ Nº y % de personas, desagregado por sexo, que habiendo estado en situación de excedencia han sido seleccionadas.

1.2. Infrarrepresentación femenina

Medida 1.2.1. Preferencia de selección del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción interna, a igualdad de méritos y capacidades, en caso de infrarrepresentación.

Ficha de Medida	
Eje de actuación	1. Gestión de personal
Medida 1.2.1	Preferencia de selección del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción interna, a igualdad de méritos y capacidades, en caso de infrarrepresentación.
Objetivos que persigue	Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres .
Descripción de la medida	<p>Política de acción positiva del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades ante igualdad de condiciones en los procesos de promoción interna en los que su presencia sea inferior al 60%.</p> <p>Informar al equipo responsable de la selección del porcentaje de representatividad de cada uno de los sexos en relación con los puestos del proceso de promoción al objeto de realizar una selección con perspectiva de género</p> <p>Seguimiento específico de las promociones de las personas con reducción o adaptación de jornada pendiente de desarrollo informático</p>
Personas destinatarias	Personas candidatas en procesos de promoción interna.
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección de Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<p>Verificación de la existencia de una política de acción positiva en los procesos de promoción interna,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº total y tipo de procesos de promoción realizados. ▪ Nº y % desagregado por sexo y tipo de jornada, de candidaturas presentadas. Pendiente de desarrollo informático ▪ Nº y %, desagregado por sexo y tipo de jornada, de personas efectivamente promocionadas. Pendiente de desarrollo informático

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incremento del sexo infrarrepresentado en puestos infrarrepresentados con respecto a años anteriores en puestos donde la presencia de un sexo respecto al otra presente diferencia del 60% ▪ Con una revisión periódica y comparativa de los indicadores de seguimiento ▪ Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en la convocatoria.
--	--

Medida 1.2.2. Elaboración de un procedimiento de detección de trabajadoras con potencial de desarrollo

Ficha de Medida	
Eje de actuación	1. Gestión de personal
Medida 1.2.2.	Elaboración de un procedimiento de detección de trabajadoras con potencial de desarrollo.
Objetivos que persigue	Incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. Visibilizar a las trabajadoras de la empresa con potencial de liderazgo.
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir un sistema que permita disponer de información sobre el nivel formativo, las capacidades y aptitudes de las trabajadoras de la empresa que facilite identificar su potencial y cubrir puestos de responsabilidad. ▪ Establecer esta base de datos de mujeres con potencial de promoción para cubrir puestos de mayor responsabilidad facilitará a la empresa la identificación de las mujeres clave que pueden cubrir necesidades futuras.
Personas destinatarias	Todas las trabajadoras
Cronograma de implantación	A partir del primer año del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo / Subdirección de Desarrollos Informáticos
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del procedimiento de detección de trabajadoras con potencial de desarrollo. ▪ N° de mujeres con potencial de desarrollo identificadas. ▪ % que representan respecto al total de mujeres trabajadoras ▪ Datos estadísticos de trabajadoras con potencial identificadas y promocionadas / Perfil de las mujeres con potencial identificadas y promocionadas: edad, nivel académico, especialización, antigüedad en la organización Pendiente de desarrollo informático y de dato de titulación ▪ Evolución de la participación de trabajadoras en los procesos de promoción. ▪ Incremento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones. ▪ Con revisiones y comparativas periódicas de los indicadores de seguimiento.
----------------------------	--

Medida 1.2.3. Formación en habilidades directivas, técnicas de comunicación y liderazgo para incrementar la participación de mujeres en los procesos promoción

Ficha de Medida	
Eje de actuación	1. Gestión de personal
Medida 1.2.3.	Formación en habilidades directivas, técnicas de comunicación y liderazgo para incrementar la participación de mujeres en los procesos de promoción
Objetivos que persigue	Incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. Contribuir a la formación y promoción de las mujeres en la empresa.
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar en habilidades directivas, técnicas de comunicación y liderazgo para incrementar la participación de mujeres en los procesos de promoción con el fin de incrementar su presencia en posiciones de liderazgo. Estas acciones podrán ser: <ul style="list-style-type: none"> ○ De carácter transversal, dirigidas a motivar la movilidad de las mujeres a otros puestos, así como a la asunción de responsabilidades profesionales. ○ De especialización, dirigidas a posicionarlas, en puestos masculinizados. ▪ Desarrollo de programas de mentoring con perspectiva de género. ▪ Comunicar individualmente a cada trabajadora su participación en estas acciones y ellas decidirán voluntariamente su participación. ▪ Dar visibilidad a casos de éxito de mujeres de la Compañía, con el objetivo de dar mayor visibilidad al talento femenino, reducir

	estereotipos sobre liderazgo femenino y ofrecer roles modelos femeninos a potenciales candidatas y profesionales de la Compañía.
Personas destinatarias	Todas las trabajadoras y, en particular, aquellas previamente identificadas.
Cronograma de implantación	A partir del segundo año del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección de Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de acciones formativas y programas de <i>mentoring</i> realizados, ▪ Nº de acciones total realizadas ▪ Nº de horas de formación ▪ Nº de horas de <i>mentoring</i> ▪ Nº y % participantes, con respecto al total de mujeres en la plantilla ▪ Los datos incluirán la edad de las mujeres ▪ Evolución de la participación de las mujeres en estas acciones.

1.3 Promoción

Medida 1.3.1. Revisión y modificación del procedimiento de promoción con perspectiva de género.

Ficha de Medida	
Eje de actuación	1. Gestión de personal
Medida 1.3.1.	Revisión y modificación del procedimiento de promoción con perspectiva de género.
Y Objetivos que persigue	<p>Avanzar en la igualdad de oportunidades de ascenso dentro de la empresa.</p> <p>Evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la promoción.</p> <p>Desarrollar criterios y herramientas que garanticen la igualdad en el proceso de promoción.</p>
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar prioridad al personal interno para cubrir las vacantes en puestos de responsabilidad publicando previamente las ofertas internamente, ▪ Revisar los canales de difusión de las convocatorias de promoción.

<p>Personas destinatarias</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar el uso no sexista del lenguaje en la descripción de las vacantes. ▪ Describir las vacantes atendiendo a los requisitos reales del puesto y no en función de estereotipos y roles de género. ▪ Unificar los requisitos mínimos de promoción a mismos puestos sin perjuicio de la aclaración de los requisitos valorables en cada puesto concreto, siempre y cuando se garantice el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades. Revisión del inventario de puestos. ▪ Los criterios de valoración de la candidatura deben asegurar criterios de valoración objetivos y exentos de sesgos de género. ▪ Elaborar un documento de conclusiones indicando los cambios o mejoras que deban introducirse. <p>Personas trabajadoras de la empresa y personas posibles candidatas externas.</p>
<p>Cronograma de implantación</p>	<p>Primer año de vigencia del II Plan de Igualdad</p>
<p>Responsable</p>	<p>Dirección de Recursos Humanos y Organización / Subdirección</p>
<p>Recursos asociados</p>	<p>Equipos de gestión de personal.</p>
<p>Indicadores de seguimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprobación de que se ha realizado: <ul style="list-style-type: none"> ○ Análisis del proceso de promoción en el ámbito correspondiente ○ el documento de conclusiones del análisis ▪ Nº de vacantes publicadas. ▪ Nº y % de personas, desagregado por sexo, de la empresa que presentan candidatura. ▪ Nº y % de vacantes cubiertas con personal interno, desagregado por sexo. ▪ Nº y % de vacantes cubiertas con nuevas incorporaciones, desagregado por sexo. ▪ Revisiones y comparativas periódicas anuales de los indicadores de seguimiento.

1.4. Formación

Medida 1.4.1. Formación en igualdad a las personas responsables de gestión de personal

Ficha de Medida	
Eje de actuación	1. Gestión de personal
Medida 1.4.1.	Formación en igualdad a las personas responsables de gestión de personal.
Objetivos que persigue	<p>Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de personal.</p> <p>Evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el proceso de selección y contratación.</p> <p>Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, áreas y ocupaciones.</p>
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar y sensibilizar a las personas involucradas (mandos intermedios, personas con gestión de equipos) en la gestión de recursos humanos para detectar y evitar sesgos involuntarios e inconscientes de género. <p>La formación abordará la integración de la igualdad en la gestión de personal, entre otros aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ conceptos generales sobre igualdad y perspectiva de género ○ origen de la desigualdad y discriminación ○ acciones positivas en el acceso y promoción ○ corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral ○ uso del lenguaje e imágenes no sexistas ○ prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar los mecanismos de evaluación y seguimiento que monitorice la asimilación y el aprovechamiento de la formación, de modo que puedan programarse nuevas acciones formativas a lo largo de la implantación del II Plan de Igualdad, en el caso de detectarse dificultades en la aplicación de los contenidos o surgiesen nuevas demandas de formación en materia de igualdad por parte de las personas participantes. Todo ello en relación con los desarrollos informáticos posibles.
Personas destinatarias	Equipos de gestión de personal, personal directivo y mandos intermedios.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección de Recursos Humanos y Organización

Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones formativas realizadas. ▪ Nº y % de mujeres y hombres participantes. ▪ Modalidad de la formación (presencial, <i>on line</i>, mixta) ▪ Nº y % mujeres y hombres participantes por modalidad y duración de la formación. ▪ Resultados de la evaluación y seguimiento de las acciones formativas (nuevas necesidades formativas identificadas). ▪ Con revisiones y comparativas periódicas de los indicadores de seguimiento

Medida 1.4.2. Formación avanzada en igualdad a las personas responsables de igualdad

Ficha de Medida	
Eje de actuación	1. Gestión de personal
Medida 1.4.2.	Formación avanzada en igualdad a las personas responsables de igualdad.
Objetivos que persigue	Garantizar que las personas que intervienen en el ámbito de la igualdad tienen integrada la perspectiva de género y la aplican de forma transversal en todas sus actuaciones.
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impartir cursos avanzados a la Comisión Negociadora y Comisión de Formación. ▪ La formación abordará en profundidad, al menos, los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> ○ conceptos generales sobre igualdad y perspectiva de género ○ origen de la desigualdad y discriminación ○ uso del lenguaje e imágenes no sexistas ▪ Analizar mecanismos de evaluación y seguimiento que monitoricen la asimilación y el aprovechamiento de la formación, de modo que puedan programarse nuevas acciones formativas a lo largo de la implantación de plan, en el caso de detectarse dificultades en la aplicación de los contenidos o surgiesen nuevas demandas de formación en materia de igualdad por parte de las personas participantes.
Personas destinatarias	Comisión negociadora, comisión de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y comisión de seguimiento del plan de igualdad.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del II Plan de Igualdad

Responsable	Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº y tipo de acciones formativas realizadas. ▪ Nº y % total de mujeres y hombres participantes. ▪ Nº y % de mujeres y hombres participantes de cada comisión. ▪ Modalidad de la formación (presencial, <i>on line</i>, mixta) ▪ Nº y % mujeres y hombres participantes por modalidad y duración de la formación. ▪ Resultados de la evaluación y seguimiento de las acciones formativas (nuevas necesidades formativas identificadas).

Medida 1.4.3. Formación específica en igualdad a las personas miembros de la Comisión de Acoso, Selección de personal y Comunicación

Ficha de Medida	
Eje de actuación	1. Gestión de personal
Medida 1.4.3.	Formación específica en igualdad a las personas miembros de la Comisión de Acoso, personal de la gerencia de Selección de personal y Comunicación
Objetivos que persigue	Formar a las personas integrantes de los colectivos identificados.
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación específica en igualdad a personas miembros de la Comisión de Acoso ▪ Formación específica a las personas gerencia de selección encargadas de los procesos de selección de la empresa ▪ Formación específica a las personas responsables de Comunicación
Personas destinatarias	Componentes de los órganos de Selección y personas integrantes de la Comisión de Acoso.
Cronograma de implantación	Primer año de vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones formativas realizadas. ▪ Nº y % total de mujeres y hombres participantes. ▪ Modalidad de la formación (presencial, on line, mixta). ▪ Nº y % mujeres y hombres participantes por modalidad de la formación.
----------------------------	---

Medida 1.4.4. Formación en igualdad al conjunto de la plantilla

Ficha de Medida	
Eje de actuación	1. Gestión de personal
Medida 1.4.4.	Formación en igualdad al conjunto de la plantilla.
Objetivos que persigue	<p>Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.</p> <p>Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género.</p> <p>Sensibilizar en la corresponsabilidad y en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a las trabajadoras y los trabajadores y a quienes se incorporen a la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones formativas realizadas. ▪ Nº y % total de mujeres y hombres participantes. ▪ Modalidad de la formación (presencial, on line, mixta). ▪ Nº y % mujeres y hombres participantes por modalidad de la formación.

Medida 1.4.5. Formación de actualización y reciclaje

Ficha de Medida	
Eje de actuación	1. Gestión de personal
Medida 1.4.5.	Formación de actualización y reciclaje.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad en el desarrollo profesional.
Descripción de la medida	Garantizar que la formación a la que se tendría que haber asistido durante un permiso de nacimiento o excedencia de las contempladas en el artículo 46 del Estatuto. Debe tenerse en cuenta el criterio de la Comisión de Formación.
Personas destinatarias	Personas reincorporadas después de un permiso o excedencia por nacimiento o cuidado de menor.
Cronograma de implantación	A partir del Plan Anual de Formación 2023, si así lo considera la Comisión de Formación.
Responsable	Unidad a la que pertenezca la persona trabajadora
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<p>Nº y %, desagregado por sexo, de personas reincorporadas que reciben formación por modalidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº y % total de formaciones realizadas, por modalidad, tras la reincorporación. ▪ Con revisiones y comparativas periódicas de los indicadores de seguimiento.

1.4.6. Seguimiento del sistema de formación

Ficha de Medida	
Eje de actuación	1. Gestión de personal
Medida 1.4.6.	Seguimiento del sistema de formación

Objetivos que persigue	Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, áreas y ocupaciones. Reducir la segregación vertical y horizontal.
Descripción de la medida	Diseñar un sistema de seguimiento de la formación que permita valorar la formación por puestos, sexo, tipo de jornada y área de formación, separando la formación en Prevención de Riesgos Laborales del resto.
Personas destinatarias	Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo
Cronograma de implantación	Primer año del II Plan de Igualdad (pendiente de los Desarrollos Informáticos)
Responsable	Comisión de Formación/ Cada unidad de los trabajadores que estén en el puesto
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal/Sistemas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones formativas por puesto, sexo, tipo de jornada y área, separando PRL de la restante. ▪ Nº de horas per cápita por puesto, sexo, tipo de jornada y área, separando PRL de la restante.

Eje 2: Clasificación y política retributiva

2.1. Clasificación y auditoría retributiva.

Medida 2.1.1. Revisión y actualización del sistema de valoración de puestos de trabajo.

Ficha de Medida	
Eje de actuación	2. Clasificación y política retributiva
Medida 2.1.1.	Revisión y actualización del sistema de valoración de puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	<p>Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en el sistema de clasificación profesional.</p> <p>Determinar el valor relativo de las diferentes funciones y visibilizar la concentración de cada sexo en funciones, tareas o puestos determinados.</p>

Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar el procedimiento de valoración de puestos de trabajo existente en la empresa siguiendo los criterios definidos por el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. ▪ Definir los puestos y tareas de acuerdo a criterios objetivos y neutros, que eliminen sesgos de género. ▪ Valorar los puestos de trabajo aplicando el procedimiento de valoración revisado (Determinar el valor relativo de los diferentes puestos).
Personas destinatarias	Área de relaciones laborales y responsables de gestión de personal.
Cronograma de implantación	Los dos primeros años de vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección de Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar si se ha realizado la revisión del procedimiento de valoración de puestos. ▪ Documento de conclusiones indicando los cambios realizados. <p>Comprobar si se ha realizado la valoración de puestos utilizando el procedimiento revisado</p> <p>Documento de conclusiones.</p> <p>Informe de seguimiento de brechas salariales.</p>

2.2. Retribuciones

Medida 2.2.1. Seguimiento del sistema retributivo con perspectiva de género

Ficha de Medida	
Eje de actuación	2. Clasificación y política retributiva
Medida 2.2.1	Cumplimiento de la normativa en la empresa en su condición de sociedad mercantil estatal (SME).
Objetivos que persigue	Garantizar que las normas de la compañía cumplen la normativa aplicable a la misma en su condición de sociedad mercantil estatal (SME).

Descripción de la medida	<p>Desglose por sexo de todas las retribuciones de las diferentes categorías o de las agrupaciones de puestos de igual valor incluido el desglose completo los complementos de puesto (art 5.2 del RDL 902/2020)</p> <p>Actualización del registro retributivo anualmente.</p> <p>Realización de auditorías retributivas con cada ejercicio económico anual.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección de Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Registro retributivo • Verificación de auditorías retributivas anuales. • % de disminución anual de la brecha salarial

Eje 3: Corresponsabilidad y condiciones de trabajo

Medida 3.1. Estudio sobre corresponsabilidad y conciliación de la persona, familiar y laboral

Ficha de Medida	
Eje de actuación	3. Corresponsabilidad y condiciones de trabajo
Medida 3.1.	Estudio sobre corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	<p>Conocer las necesidades de corresponsabilidad y conciliación de la plantilla.</p> <p>Garantizar que las medidas adoptadas se ajustan a las necesidades detectadas</p>

Descripción de la medida	<p>Realizar un análisis con el fin de conocer la idoneidad de las medidas de corresponsabilidad y conciliación disponibles para el personal. Paralelo, la Comisión de Seguimiento establecerá el cuestionario que recoja la situación y necesidades de la plantilla en materia de corresponsabilidad y conciliación.</p> <p>Este cuestionario se dirigirá a la totalidad de la plantilla. que, de modo voluntario, dará respuesta. Para la difusión del cuestionario se emplearán los canales de comunicación habituales en la empresa.</p>
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa
Cronograma de implantación	Dos primeros años de vigencia del II Plan
Responsable	Subdirección de Relaciones Laborales
Recursos asociados	Comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de herramienta elaborada para la recogida de información. ▪ Nº y perfil de personas participantes en el estudio. ▪ Resultados del estudio.

3.2. Realización de campañas de corresponsabilidad para fomentar el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Ficha de Medida	
Eje de actuación	Corresponsabilidad y condiciones de trabajo
Medida 3.2.	Realización de campañas de corresponsabilidad para fomentar el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral, personal y familiar.

Descripción de la medida	Fomentar que los hombres asuman, en igualdad con las mujeres, las responsabilidades domésticas y familiares, la empresa llevará a cabo acciones de sensibilización, que podrán consistir en campañas en las redes sociales, cartelería y trípticos por los centros, así como charlas específicas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan
Responsable	Subdirección de Relaciones Laborales / Subdirección de Coordinación y Comunicación
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº y tipo de medidas de corresponsabilidad diseñadas y puestas en marcha. ▪ Nº de hombres y mujeres que han participado/asistido a actuaciones de sensibilización. ▪ Nº de carteles y trípticos repartidos. ▪ Impacto de la medida en el nº de hombres que se acogen a medidas o permisos de conciliación.

Medida 3.3. Revisión de la Guía de medidas de flexibilidad, permisos y licencias

Ficha de Medida	
Eje de actuación	3. Corresponsabilidad y condiciones de trabajo
Medida 3.3.	Revisión de la Guía de medidas de flexibilidad, permisos y licencias.
Objetivos que persigue	Garantizar que las medidas adoptadas se ajustan a las necesidades detectadas.

Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar la Guía de medidas de flexibilidad, permisos y licencias periódicamente, incluyéndose las nuevas medidas de corresponsabilidad y conciliación puestas en marcha por la empresa. ▪ Garantizar que toda la plantilla tenga conocimiento de estas medidas, difundándose a través de canales de comunicación habituales en la empresa y destacándose en el espacio de igualdad (Medida 6.3) ▪ Revisar y actualizar las medidas de flexibilidad, permisos y licencias en la intranet en el espacio “Justificación de incidencias”, empleando un lenguaje inclusivo y no sexista.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa
Cronograma de implantación	Durante el segundo año de vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Relaciones Laborales/Subdirección de Organización y Administración de Recursos Humanos/Subdirección de Coordinación y Comunicación
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº y tipo de actualizaciones realizadas. ▪ Nº y tipo de canales de difusión empleados. ▪ Actualización de la intranet. ▪ Incremento en el número de visualizaciones de la guía. ▪ Nº y % de las medidas solicitadas y disfrutadas por la plantilla, por sexo. ▪ Nº de personas por puesto y sexo que se acogen a estas medidas.

Medida 3.4. Implantación de un horario preferente de celebración de las reuniones dentro de la jornada habitual

Ficha de Medida	
Eje de actuación	3. Corresponsabilidad y condiciones de trabajo
Medida 3.3	Implantación de un horario preferente de celebración de las reuniones dentro de la jornada habitual
Objetivos que persigue	Favorecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Celebrar las reuniones de trabajo de la empresa principalmente en horario de mañana, indicando el orden del día, la hora prevista de

	<p>finalización y cumpliéndose estrictamente el horario, para facilitar la planificación de la jornada laboral de las personas asistentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fomentar la utilización de los sistemas de comunicación y reuniones por videoconferencia, cuando la naturaleza de la reunión y/o materia sea posible.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa
Cronograma de implantación	Desde la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Personas responsables de las Unidades
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Información y difusión de esta medida a la plantilla Nº de canales empleados para su difusión Inclusión de esa medida en el cuestionario para comprobar su efectividad Inclusión de esta medida en la Guía de medidas de flexibilidad, permisos y licencias

Medida 3.5. **Facilitar** la conversión de contratos a tiempo parcial generados en el pasado a contratos a tiempo completo por superación de edades de hijos/as vinculados a reducciones de jornadas legales

Ficha de Medida	
Eje de actuación	3. Corresponsabilidad y condiciones de trabajo.
Medida 3.5.	Facilitar la conversión de contratos a tiempo parcial generados en el pasado a contratos a tiempo completo por superación de edades de hijos/as vinculados a reducciones de jornadas legales.
Objetivos que persigue	Mejorar las condiciones retributivas de las personas que se tuvieron que acoger a esa modalidad contractual.
Descripción de la medida	Modificar la tipología contractual de tiempo parcial a tiempo completo
Personas destinatarias	Las personas que se tuvieron que acoger a esa modalidad contractual.

Cronograma de implantación	Durante la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección de Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº y % de contratos a tiempo parcial convertidos a tiempo completo, desagregados por sexo y puesto. ▪ Evolución de los % de contratos a tiempo completo y parcial, por sexo.

3.6. Medidas positivas de promoción de la corresponsabilidad

Ficha de Medida	
Eje de actuación	3. Corresponsabilidad y condiciones de trabajo.
Medida 3.6.	Medidas positivas de promoción de la corresponsabilidad
Objetivos que persigue	Sensibilizar, fomentar y facilitar la corresponsabilidad entre el personal de la empresa.
Descripción de la medida	<p>Incorporación de la perspectiva de género en la política de empresa que establece unos mínimos comunes de flexibilidad horaria a todo el territorio en la negociación de los calendarios, especialmente en los colectivos infrarrepresentados por el sexo femenino.</p> <p>Análisis de los permisos existentes en la compañía para el acompañamiento a familiares dependientes y valorar la necesidad de su modificación</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Cronograma de implantación	Primer año de vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección de Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº medidas propuestas en cada uno de los calendarios y puestas en marcha.
----------------------------	---

Eje 4: Acoso y violencias de género

4.1. Acoso sexual y por razón de sexo

Medida 4.1.1. Actualización permanente del protocolo de prevención y actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Ficha de Medida	
Eje de actuación	4. Acoso y violencias género
Medida 4.1.1	Actualización permanente del protocolo de prevención y actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Objetivos que persigue	<p>Prevenir y detectar conductas de acoso, garantizando un clima laboral basado en el respeto a la libertad y dignidad de las personas.</p> <p>Garantizar que las previsiones del protocolo responden a la necesidad de protección de la plantilla y la realidad de la empresa en cada momento.</p>
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar periódicamente el procedimiento de actuación previsto en el protocolo. ▪ Incorporar cambios necesarios asegurando que los procedimientos previstos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones de quienes hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo son eficaces.
Personas destinatarias	<p>Comisión de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Toda la plantilla.</p>
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad

Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar que se revisa periódicamente el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. ▪ Nº de cambios introducidos

Medida 4.1.2. Sensibilización al conjunto de la empresa en prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Ficha de Medida	
Eje de actuación	4. Acoso y violencia de género
Medida 4.1.1	Sensibilización al conjunto de la empresa en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	<p>Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.</p> <p>Sensibilizar a todo el personal sobre el rechazo a este tipo de conductas</p>
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difundir el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo al conjunto de la plantilla. ▪ Realizar campañas informativas y acciones de sensibilización dirigidas a todas las personas de la empresa, cualquiera que sea el nivel o puesto que ocupen. ▪ Encuesta sobre el grado de conocimiento del protocolo ▪ Compromiso de tolerancia cero hacia este tipo de conductas.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Canales de comunicación empleados. ▪ Nº y tipo de campañas y de acciones de sensibilización realizadas. ▪ Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han participado. ▪ Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. Resultados de la encuesta.
----------------------------	--

4.2. Violencia de género

Medida 4.2.1. Guía de derechos de trabajadoras víctimas de violencia de género

Ficha de Medida	
Eje de actuación	4. Acoso y violencia de género
Medida 4.2.1	Guía de derechos de trabajadoras víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, apoyando la permanencia en el empleo de las trabajadoras que sufran violencia y la adecuación de sus condiciones laborales
Descripción de la medida	<p>Elaboración de una Guía que detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los derechos legales específicos de las mujeres víctimas de violencia. ▪ Medidas: Permitir la reordenación y adaptación de la jornada, siempre que el puesto lo permita Priorizar la ocupación de plaza del mismo perfil en otra provincia en caso de ser necesaria la movilidad geográfica de la VVG Facilitar la realización del trabajo a las mujeres VVG a través del trabajo en remoto en oficinas en red siempre que el puesto lo permita. ▪ Procedimiento para la solicitud de medidas previstas basado en criterios de agilidad y confidencialidad. ▪ Compromiso empresarial contra la violencia de género. ▪ Difusión al conjunto de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Primer año del II Plan de Igualdad

Responsable	Subdirección de Relaciones Laborales
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar la publicación de la guía de derechos legales de trabajadoras víctimas de violencia. ▪ Nº y tipo de acciones de difusión. ▪ Nº de visualizaciones en Intranet. ▪ Canales de comunicación empleados en la difusión de la guía.

Medida 4.2.2. Sensibilización al conjunto de la empresa en la prevención de la violencia de género

Ficha de Medida	
Eje de actuación	4. Acoso y violencia de género
Medida 4.2.2	Sensibilización al conjunto de la empresa en la prevención de la violencia de género
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de violencia y sensibilizar a la plantilla en el no rotundo a la violencia
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difundir la Guía de derechos de trabajadoras víctimas de violencia de género ▪ Realizar campañas informativas y acciones de sensibilización dirigidas a todas las personas de la empresa, cualquiera que sea el nivel o puesto que ocupen.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del II Plan
Responsable	Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Canales de comunicación empleados. ▪ Nº y tipo de campañas y de acciones de sensibilización realizadas. ▪ Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han participado. Evaluación mediante encuesta

	<ul style="list-style-type: none"> Grado de conocimiento de la guía por parte de la plantilla, desagregado por sexo y puesto. Evaluación mediante encuesta.
--	--

Eje 5: Salud laboral

Medida 5.1. Revisión y actualización, con perspectiva de género, del Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Ficha de Medida	
Eje de actuación	5. Salud laboral
Medida 5.1.	Revisión y actualización, con perspectiva de género, del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> Continuar con la evaluación de los riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta la incidencia a medio y largo plazo que algunas condiciones laborales pueden tener sobre la salud de trabajadoras y trabajadores Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres. Analizar el impacto diferencial que los accidentes y enfermedades profesionales que tienen en mujeres y hombres. Revisar las medidas específicas de prevención de riesgos laborales en el caso de trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia. Valorar el poder establecer pruebas específicas del sexo femenino
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer año de vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género. ▪ Número de medidas anteriores y modificadas, propuestas y puestas en marcha. ▪ Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. ▪ Nº y % de personas que se incorporan gradualmente o cuyos puestos sufren adaptaciones. ▪ Verificación de pruebas médicas específicas del sexo femenino.
----------------------------	---

Medida 5.2. Formación y sensibilización en salud y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Ficha de Medida	
Eje de actuación	5. Salud laboral
Medida 5.2.	Formación y sensibilización en salud y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	<p>Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.</p> <p>Integrar la perspectiva de género en la salud y prevención de riesgos laborales.</p>
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar y sensibilizar en igualdad a personas responsables de la prevención de riesgos laborales, para que incorporen la perspectiva de género en su actividad, y capacitarlos para detectar posibles exposiciones a riesgos con perspectiva de género. ▪ Incorporar de la perspectiva de género en los cursos de prevención de riesgos laborales que se dirigen a la plantilla.
Personas destinatarias	Personas responsables de la prevención de riesgos laborales.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones formativas y de sensibilización realizadas en materia de salud y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. ▪ Nº y % de participantes en las antedichas acciones formativas y de sensibilización, desagregado por sexo. ▪ Modalidad de la formación (presencial, on line, mixta). ▪ Nº y % de participantes por modalidad, desagregado por sexo. ▪ Verificar que se ha incorporado la perspectiva de género en los cursos de prevención de riesgos laborales.
----------------------------	--

Medida 5.3. Adecuación de los equipamientos con perspectiva de género

Ficha de Medida	
Eje de actuación	5. Salud laboral
Medida 5.3.	Adecuación de los equipamientos con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Garantizar la salud e higiene laboral adecuada a las necesidades de las trabajadoras.
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptar los uniformes y materiales de protección (mascarillas, cascos, etc.) a las necesidades de las trabajadoras y de hombres fuera de la “media” ▪ Adecuar instalaciones de la empresa para lactancia atendiendo las particularidades que presentan los espacios físicos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales / Subdirección de Servicios Generales
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprobación de que se ha realizado la adaptación de uniformes y epis. ▪ Nº zonas de lactancia implementadas

Eje 6: Comunicación y relaciones externas en igualdad.

6.1. Comunicación inclusiva y no sexista

Medida 6.1.1. Revisión y actualización del Manual de lenguaje no sexista

Ficha de Medida	
Eje de actuación	6. Comunicación y relaciones externas en igualdad
Medida 6.2.1.	Revisión y actualización del Manual de lenguaje no sexista.
Objetivos que persigue	Garantizar que las comunicaciones de la empresa respetan el principio de igualdad y son inclusivas.
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar y actualizar abarcando todos los ámbitos de actuación y gestión de la empresa, e incluirá el uso no sexista del lenguaje e imágenes en todos los tipos de comunicación: <ul style="list-style-type: none"> ○ En la comunicación escrita ○ En la comunicación oral ○ En la comunicación visual ○ En la comunicación digital ▪ Garantizar que toda la plantilla tenga conocimiento de manual, difundiéndose a través de canales de comunicación habituales en la empresa y destacándose en el espacio de igualdad (Medida 6.3) y que todas las personas trabajadoras tengan formación en esta materia (Medida 1.4.3). ▪ Modificar el nombre del manual, adaptándolo a su contenido.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Cronograma de implantación	Durante el segundo año de vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Relaciones Laborales/ Subdirección de Coordinación y Comunicación
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificación de la actualización del manual. ▪ Nº y tipo de canales de difusión empleados. ▪ Verificación de la incorporación en el espacio de igualdad.

Medida 6.1.2. Revisión de la documentación interna y externa corporativa desde la perspectiva de género

Ficha de Medida	
Eje de actuación	6. Comunicación y relaciones externas en igualdad
Medida 6.1.2.	Revisión y actualización de la documentación interna y externa corporativa desde la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Garantizar que las comunicaciones de la empresa respetan el principio de igualdad y son inclusivas.
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar y actualizar la comunicación interna y externa (escrita, visual y digital) atendiendo las indicaciones proporcionadas en el Manual (Medida 6.1). ▪ Asegurar que toda la comunicación interna y externa que se vaya a difundir y publicar se realice bajo las indicaciones proporcionados en el Manual (Medida 6.1)
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Coordinación y Comunicación/ Responsables de cada publicación
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de documentos revisados y actualizados (internos y externos). ▪ Listado de materiales y elementos revisados y cambios realizados.

Medida 6.1.3. Revisión y visibilización del espacio de igualdad

Ficha de Medida	
Eje de actuación	6. Comunicación y relaciones externas en igualdad
Medida 6.1.3.	Revisión y visibilización del espacio de igualdad.
Objetivos que persigue	Garantizar que el espacio de igualdad sea conocido y un referente para la plantilla.
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar y actualizar periódicamente el espacio específico en la intranet ▪ Dar entidad propia a este espacio y visibilizarlo en la web corporativa y la intranet. ▪ Difundir la documentación e información incorporada en el espacio de igualdad. ▪ Incluir en este espacio todas las actuaciones de igualdad puestas en marcha por la empresa. ▪ Visualizar el Espacio de Igualdad en primera línea de acceso de Intranet un mes antes y un mes después 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer).
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Relaciones Laborales/ Subdirección de Coordinación y Comunicación
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprobación de que se ha realizado: <ul style="list-style-type: none"> ○ la adaptación y actualización del espacio de igualdad. ○ la difusión de la documentación e información del espacio web (nº y tipo de comunicaciones para su difusión entre la plantilla).

6.2. Relaciones externas en igualdad

Medida 6.2.1. Desarrollo y participación en acciones de sensibilización en igualdad

Ficha de Medida	
Eje de actuación	6. Comunicación y relaciones externas en igualdad
Medida 6.2.1.	Desarrollo y participación en acciones de sensibilización en igualdad.
Objetivos que persigue	Fortalecer y visibilizar el compromiso de la empresa con la igualdad.
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Internas: Planificar y diseñar acciones, actividades y campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a la plantilla en materia de igualdad. Se tendrán en cuenta, entre otros aspectos, diferentes efemérides: 22 de febrero (Día de la Igualdad Salarial), 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres), 15 de octubre (Día Internacional de las Mujeres Rurales); 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres). ▪ Externas: Participar en iniciativas, proyectos, etc. en materia de igualdad.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Coordinación y Comunicación
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº y tipo de acciones/actividades/campañas de sensibilización y concienciación realizadas. ▪ Nº y % de participantes en las acciones/actividades/campañas. ▪ Nº y tipo de iniciativas/proyectos en los que se ha participado. ▪ Nº y tipo de campañas de sensibilización.

9. Aplicación y seguimiento

El presente Plan será aplicado desde su publicación y registro.

Las medidas enumeradas se aplicarán en el cronograma y responsable planteado para cada una de ellas en las fichas anteriormente expuestas.

Se constituye una Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad paritaria compuesta por cinco personas integrantes de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y cinco personas integrantes de la Representación de la Dirección, manteniendo la misma proporción que la Comisión Negociadora. Concretamente, integrarán la Comisión de Seguimiento:

- Álvaro Aznar Fornies – Representación de la Dirección
- Alejandra Mañueco Boto – Representación de la Dirección
- Juan Andreu Lasheras – Representación de la Dirección
- Amador Luque Santiago – Representación de la Dirección
- Rodrigo Montejano Domínguez – Representante de Igualdad
- María Amparo Gadea Cervera – Representante Legal de las Personas Trabajadoras
- Paulino Marín Martín – Representante Legal de las Personas Trabajadoras
- Eduardo Pastor Reyes – Representante Legal de las Personas Trabajadoras
- María Luisa Merchán Sala – Representante Legal de las Personas Trabajadoras
- Emilio Moret Zabal – Representante Legal de las Personas Trabajadoras

La Comisión se reunirá, como mínimo, con una periodicidad semestral y de forma extraordinaria todas las veces necesarias a petición de las partes sin perjuicio del acuerdo que pudiere acordar la Comisión de Seguimiento en relación a su funcionamiento.

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia por la Comisión de Seguimiento con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos (artículo 9.4. RD 901/2020).

Se recoge a continuación la Ficha de Seguimiento que debe cumplimentarse según el cronograma establecido en cada caso con cada una de las medidas e indicadores acordados en el apartado anterior.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

Medida

(Especificar)

Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La revisión del presente Plan, se llevará a cabo a los dos años de vigencia del mismo. Se acuerda que la evaluación del plan se realizará por la Comisión de Seguimiento, analizando los indicadores de cada medida y su efectivo cumplimiento. El resultado del cumplimiento del plan se traducirá en un porcentaje de cumplimiento del mismo entendiendo que el 100% será la consecución de todas las medidas acordadas.

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se tendrá en cuenta el cronograma establecido para cada una de las medidas. Se adjunta como Anexo I el mismo a continuación del documento de II Plan de Igualdad.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Se acuerda que el seguimiento, la evaluación y revisión del plan se realizará por la Comisión de Seguimiento, analizando los indicadores de cada medida y su efectivo cumplimiento. El resultado del cumplimiento del plan se traducirá en un porcentaje de cumplimiento del mismo entendiendo que el 100% será la consecución de todas las medidas acordadas.

La evaluación intermedia del presente Plan se llevará a cabo a los dos años de vigencia del mismo.

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, la Comisión de Seguimiento acordará acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

Si durante el período de vigencia del presente Plan se produjesen modificaciones en la normativa legal que le resulte de aplicación que justifique la necesidad de revisar el plan de igualdad, incluida la actualización del diagnóstico previo, así como las medidas del plan de igualdad en la medida necesaria, la Comisión de seguimiento instará a la constitución de una comisión negociadora.

Una vez instada la constitución de la Comisión Negociadora, la misma entrará a valorar las causas concretas por las que se insta la modificación y si lo estima procedente acordará la modificación del Plan con el fin de adecuarse a los requisitos legales o reglamentarios, actualizar el diagnóstico, o tomar cualquier otra medida que estime pertinente para alcanzar los objetivos marcados.

En todo caso se procederá a la revisión y modificación del II Plan de Igualdad en los siguientes supuestos:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el cronograma.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de

convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

No obstante, las medidas contenidas en el II Plan de Igualdad podrán ser revisadas durante la vigencia del mismo con el objetivo de mejorar su eficacia, pudiendo incluso añadirse o eliminarse medidas si así es acordado por la Comisión de Seguimiento.

FIRMAS

POR LA REPRESENTACION DE LA DIRECCIÓN	
D. Álvaro Aznar Fornies	Dña. Alejandra Mañueco Boto
REPRESENTANTE DE IGUALDAD	
Dña. Cristina Corbacho Cambero	

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	
Dña. María Amparo Gadea Cervera - UGT	D. Paulino Marín Martín - UGT

<p>Dña. María Luisa Merchán Sala – CCOO</p>	<p>D. Eduardo Pastor Reyes – CCOO</p>
<p>D. Emilio Moret Zabal - CSIF</p>	

Anexo I: Cronograma de implantación de las medidas diseñadas en el II Plan de Igualdad de Tragsa

Nº	MEDIDAS	Primer año (2022)				Segundo año (2023)				Tercer año (2024)				Cuarto año (2025)			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1.1.1	Política de acción positiva en favor del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades ante igualdad de condiciones																
1.1.2	Revisión y ampliación de los canales de publicación de ofertas en el procedimiento de selección																
1.1.3	Revisión y modificación del proceso de selección con perspectiva de género																
1.1.4	Diseño e implantación de un sistema de control de candidaturas y contrataciones																
1.1.5	Inclusión del periodo en excedencia por cuidado de menores y/o familiares en los procesos de Tasas de Reposición y Plan de Estabilización.																
1.2.1	Preferencia de selección del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción interna, a igualdad de méritos y capacidades, en caso de infrarrepresentación.																
1.2.2	Elaboración de un procedimiento de detección de trabajadoras con potencial de desarrollo																
1.2.3	Formación en habilidades directivas, técnicas de comunicación y liderazgo para incrementar la participación de mujeres en los procesos promoción																
1.3.1	Revisión y modificación del procedimiento de promoción con perspectiva de género.																
1.4.1	Formación en igualdad a las personas responsables de gestión de personal																
1.4.2	Formación avanzada en igualdad a las personas responsables de igualdad																
1.4.3	Formación específica en igualdad a las personas miembros de la Comisión de Acoso, Selección de personal y Comunicación																
1.4.4	Formación en igualdad al conjunto de la plantilla																
1.4.5	Formación de actualización y reciclaje																
1.4.6	Seguimiento del sistema de formación																
2.1.1	Revisión y actualización del sistema de valoración de puestos de trabajo																
2.1.2	Seguimiento del sistema retributivo con perspectiva de género																
3.1	Estudio sobre corresponsabilidad y conciliación de la persona, familiar y laboral																
3.2	Realización de campañas de corresponsabilidad para fomentar el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres																
3.3	Revisión de la Guía de medidas de flexibilidad, permisos y licencias																
3.4	Implantación de un horario preferente de celebración de las reuniones dentro de la jornada habitual																
3.5	Priorizar la conversión de contratos a tiempo parcial generados en el pasado a contratos a tiempo completo por superación de edades de hijos/as vinculados a reducciones de jornadas legales																
3.6	Medidas positivas de promoción de la corresponsabilidad																
4.1.1	Actualización permanente del protocolo de prevención y actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo																
4.1.2	Sensibilización al conjunto de la empresa en prevención del acoso sexual y por razón de sexo																
4.2.1	Guía de derechos de trabajadoras víctimas de violencia de género																
4.2.2	Sensibilización al conjunto de la empresa en la prevención de la violencia de género																
5.1	Revisión y actualización, con perspectiva de género, del Plan de Prevención de Riesgos Laborales																
5.2	Formación y sensibilización en salud y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género																
5.3	Adecuación de los equipamientos con perspectiva de género																
6.1.1	Revisión y actualización del Manual de lenguaje no sexista																
6.1.2	Revisión de la documentación interna y externa corporativa desde la perspectiva de género																
6.1.3	Revisión y visibilización del espacio de igualdad																
6.2.1	Desarrollo y participación en acciones de sensibilización en igualdad																