II PLAN IGUALDAD DE IGUALDAD – TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS S.A., SME, MP

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

Suscriben el presente Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de Tragsatec constituida en fecha 27 de enero de 2020. Compuesta por 13 miembros por cada una de las partes, conforme al siguiente acuerdo:

Las Secciones Sindicales acuerdan como criterio de reparto, un miembro por cada Sección Sindical Estatal y el resto será en función del porcentaje de representatividad que cada Sección Sindical ostenta a nivel estatal quedando el reparto como sigue: 5 titulares por CCOO, 4 titulares por UGT, 2 titulares por CSIF, 1 titular por CGT y 1 titular por COBAS. Se toman como referencia los datos de representatividad a nivel estatal de cada una de las Secciones Sindicales a fecha 27 de enero de 2020.

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 Tragsatec será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Ámbito Territorial: El II Plan de Igualdad de Tragsatec 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 Tragsatec 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:

- **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**: Panoplia 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.
- **Género/sexo (en sentido sociológico):** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.
- **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 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.
- **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.

6. Conclusiones extraídas del Informe diagnóstico

A lo largo de las sesiones celebradas en la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de Tragsatec, se han acordado las siguientes conclusiones a efectos de Diagnóstico de la situación de la empresa.

Los datos analizados han permitido llegar a las siguientes conclusiones, divididas en las siguientes materias:

1. **Infrarrepresentación femenina**

- El análisis de la plantilla de Tragsatec muestra en general una representación equilibrada.

- Las mujeres siguen estando poco representadas en los puestos más altos de la empresa, situación que ha cambiado muy poco a lo largo de los últimos años. Dirección y organigrama, Jefatura de departamento y Coordinación de Actuaciones, Jefatura de grupo de actuaciones y proyectos siguen siendo puestos masculinizados. En algunas unidades territoriales todos los puestos anteriores están ocupados exclusivamente por hombres.
- Los puestos feminizados que aglutinan la mayor parte de la plantilla son aquellos que realizan tareas habituales femeninas. Estos roles tradicionalmente asignados a las mujeres tendrían como consecuencia que éstas ocupasen con mayor frecuencia puestos relacionados con esos roles.
- Hay que tener en cuenta los diferentes puestos de trabajo en las diferentes unidades territoriales. En alguna de ellas el porcentaje de puestos masculinizados o feminizados es superior a la media de Tragsatec.

2. Clasificación profesional y auditoría retributiva

- El análisis cuantitativo al respecto de la clasificación profesional que se ha realizado indica que, en líneas generales, existe una tendencia a la segregación vertical y a la segregación horizontal.
- En Tragsatec, en los puestos de especial responsabilidad presentan una distribución equilibrada, si bien en los puestos de Dirección y Organigrama existe una situación desequilibrada en favor de los hombres. La auditoría retributiva existente en la empresa se realiza conforme a la evaluación y valoración de puestos de trabajo según el Acuerdo de Homologación de Condiciones para el Personal de Tragsatec, así como la clasificación profesional del XIX Convenio Colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. Adicionalmente, la empresa tiene una normativa para la identificación de los puestos denominados "Puestos de Especial Responsabilidad". Estos se encuentran regulados en su propia norma interna, denominada "Reglamento de Puestos de Especial Responsabilidad". Actualmente no hay un sistema de valoración de todos los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Del análisis del registro retributivo se concluye que en la parte variable desagregando los complementos hay brechas positivas. La auditoría retributiva recoge las diferencias retributivas existentes atendiendo al sistema actual de valoración de puestos, el cual está siendo revisado para su adaptación a la normativa.

3. Procesos de selección y contratación

- Las inscripciones en los procesos de selección no están del todo equilibradas. Existen algunos puestos en los que las inscripciones son mayoritariamente femeninas, y otros en mayor número en los que se inscriben mayoritariamente hombres.
- Existe una proporción equilibrada en las contrataciones de la empresa, si bien hay puestos en los que únicamente se han contratado hombres y otros en los que únicamente se han contratado mujeres.
- Respecto al análisis de contrataciones se ha de indicar que hay una sobrerrepresentación de mujeres en los contratos a tiempo parcial, bien sea por obra y servicio, por circunstancias de la producción, en prácticas o personas con discapacidad.

4. Formación

- En el conjunto de Tragsatec se observa que más de la mitad de la plantilla realiza acciones formativas y que no existen diferencias significativas por sexo. No obstante, el dato relativo a la tipología de formación no permite aseverar la existencia de equilibrio.
- El disfrute de medidas de conciliación no afecta a la cantidad de horas de formación recibida por las personas en Tragsatec.
- Se aprecia que la formación en igualdad es mínima en la plantilla.

5. Promoción profesional

- Las inscripciones a puestos de promoción están masculinizadas.
- La selección de personas candidatas inscritas están masculinizadas.
- El uso de lenguaje inclusivo en las ofertas es incorrecto.
- Existen diferencias en requisitos a mismos puestos.

6. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

- Tragsatec cuenta con un Manual de Lenguaje no Sexista, negociado con la Representación Legal de las personas Trabajadoras que expone los mecanismos de los que dispone nuestra lengua para evitar la discriminación de las mujeres en el lenguaje, especialmente en el administrativo.
- No se sigue una línea unificada en el uso del lenguaje inclusivo en los espacios de comunicación de la empresa.
- Se sigue utilizando el masculino genérico y por tanto el uso del lenguaje inclusivo debe mejorarse.
- El uso de imágenes inclusivas debe mejorarse.
- Los mensajes en espacios comunes deben mejorarse.

7. Retribuciones

- Las brechas salariales totales observadas derivan de las brechas existentes en los complementos (antigüedad, complementos personales y complementos de puesto).

8. Condiciones de trabajo

- Un pequeño porcentaje de la plantilla de Tragsatec trabaja a tiempo parcial, del cual la mayoría son mujeres, por lo que se aprecian diferencias en función del sexo.
- En el análisis por tipo de contrato (temporal vs indefinido) la distribución entre hombres y mujeres sobre la temporalidad o la fijeza está equilibrada, sigue la distribución general por sexo del total de trabajadoras/es en la empresa, no viéndose afectado por el sexo de las personas trabajadoras.
- En un análisis por tipo de jornada (a turnos y partida) se puede concluir que la distribución mujer/hombre del trabajo a turnos entre el personal con jornada continua está equilibrada, igualmente podemos indicar que el personal con horario continuo que no trabaja a turnos está fuertemente feminizado debido sobre todo a las reducciones de jornada.

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

- Las mujeres son las que más se reducen la jornada por cuidado de menor o dependiente.
- Las personas que utilizan la reducción de jornada para cuidado de familiar y/o cuidado por enfermedad grave son únicamente mujeres.
- Se aprecia que las medidas de flexibilidad horaria implantadas con motivo de la crisis sanitaria, han favorecido que las mujeres puedan dejar de utilizar las medidas de conciliación vinculadas a la reducción de jornada por cuidado de menor.
- Se observa que a mayor categoría profesional mayor es el porcentaje de uso de las medidas de conciliación, siendo siempre más utilizado por las mujeres que por los hombres.
- Así como que a menor cualificación profesional se reduce el uso de las medidas de conciliación, hay que tener en cuenta que la cuantía de los salarios en estas categorías es baja.
- La reducción de jornada más solicitada tanto por trabajadoras como por trabajadores es la de cuidado de menores. La reducción de jornada por cuidado de menor se observa muy influenciada por el sexo.
- En relación con la adaptación de la jornada, existe una mayor proporción de mujeres que han solicitado dicha adaptación.

10. Salud laboral

- A nivel de empresa se puede concluir que la representación por sexo de la siniestralidad laboral existente se presenta equilibrada.

11. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

- En Tragsatec dispone de un *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo* consensuado con la representación legal de las personas trabajadoras.

12. Violencia de género.

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

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 para trabajos de igual valor.
4. Facilitar y sensibilizar en la corresponsabilidad y en la conciliación de la 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 comprometida 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.	Preferencia 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	▪ Nº y %, desagregado por sexo de candidaturas presentadas. ▪ Nº total de procesos de selección realizados. ▪ Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. ▪ Nº y % desagregado por sexo de personas efectivamente incorporadas. ▪ Revisión periódica anual y comparativa de los indicadores de seguimiento

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	Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Desarrollar criterios y herramientas que garanticen la igualdad en el acceso a las ofertas de empleo.
Descripción de la medida	▪ Revisar 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.
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	▪ Comprobación de que se ha realizado: o la ampliación de los canales para la difusión de las vacantes (nº y tipo de canales de difusión). o la revisión de los criterios de reclutamiento o 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

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	Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el proceso de selección y contratación.

	Desarrollar criterios y herramientas que garanticen la igualdad en el proceso de selección.
Descripción de la medida	▪ 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, empleando lenguaje inclusivo. ▪ 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. ▪ Entrevista personal objetiva (excluyendo preguntas de tipo personal). ▪ Seleccionar candidaturas aplicando criterios de valoración objetivos. ▪ Elaborar un documento de conclusiones indicando los cambios o mejoras que deban introducirse.
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	▪ Comprobación de que se ha realizado: o la revisión del proceso de selección. o el documento de conclusiones del análisis. o la recopilación de los cambios introducidos en la selección (nº y tipo de cambios introducidos). ▪ Verificación de la implantación del nuevo Procedimiento de selección con perspectiva de género.

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	Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el proceso de selección y contratación.

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 Sistemas
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal y Sistemas
Indicadores de seguimiento	▪ Definición del sistema de control (pendiente de desarrollo informático). ▪ Verificación del diseño del sistema de control y de su implantación ▪ Nº total de vacantes ofertadas. ▪ Nº y % total de candidaturas presentadas, desagregadas por sexo. ▪ Nº y % total de contrataciones, desagregado por sexo. ▪ Nº y % de candidaturas presentadas para cada oferta de empleo, desagregadas por sexo. ▪ Nº y % de contrataciones por puesto, desagregado por sexo. ▪ Evolución de las contrataciones efectivas por sexo. ▪ Comparativa entre el nº y % de candidaturas presentadas y contrataciones efectivas, por sexo. ▪ Con una revisión periódica anual 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 cuidado de menores y/o 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 y Plan de Estabilización.

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	▪ 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 Tasa Extraordinaria de 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. Elaboración de un procedimiento de detección de trabajadoras con potencial de desarrollo

Ficha de Medida	
Eje de actuación	1. Gestión de personal
Medida 1.2.1 .	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	▪ 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 una base de datos de mujeres con potencial de promoción para cubrir puestos de mayor responsabilidad para facilitar a la empresa la identificación de mujeres clave que puedan cubrir necesidades futuras.

Personas destinatarias	Todas las mujeres trabajadoras de la empresa
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan
Responsable	Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo / Subdirección de Sistemas
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	▪ Elaboración del procedimiento de detección de trabajadoras con potencial de desarrollo. ▪ Nº 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 anuales de los indicadores de seguimiento.

Medida 1.2.2. 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 1.2.2 .	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	▪ 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: o 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*. ▪ Comunicar individualmente a cada trabajadora su participación en estas acciones para que ellas decidan 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	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	▪ Tipo de acciones formativas y programas de *mentoring* realizados. ▪ Nº de acciones total realizadas. ▪ Nº de horas de formación. ▪ Nº de horas de *mentoring*. ▪ Nº y % de mujeres participantes, con respecto al total de mujeres en la plantilla. ▪ Los datos incluirán la edad de las participantes. ▪ 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.
Objetivos que persigue	Avanzar en la igualdad de oportunidades de ascenso dentro de la empresa. Evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la promoción.

	Desarrollar criterios y herramientas que garanticen la igualdad en el proceso de promoción.
Descripción de la medida	▪ 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. ▪ 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.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la empresa y personas posibles candidatas externas.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan
Responsable	Dirección de Recursos Humanos y Organización / Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal.
Indicadores de seguimiento	▪ Comprobación de que se ha realizado: o Análisis del proceso de promoción en el ámbito correspondiente o 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 anuales de los indicadores de seguimiento.

Medida 1.3.2. 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 1.3.2	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	Establecer un criterio de preferencia, a igualdad de méritos y capacidades ante igualdad de condiciones en los procesos de promoción interna del sexo infrarrepresentado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 60%.
Personas destinatarias	Personas candidatas en procesos de promoción interna
Cronograma de implantación	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	▪ Verificación de la aplicación de la preferencia del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción interna, ▪ Nº total y tipo de procesos de promoción realizados. ▪ Nº y % desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. ▪ Nº y %, desagregado por sexo, de personas efectivamente promocionadas. ▪ Incremento del sexo infrarrepresentado en puestos con infrarrepresentación con respecto a años anteriores. ▪ Con una revisión periódica anual y comparativa de los indicadores de seguimiento

1.4. Formación

Medida 1.4.1. Formación en igualdad y liderazgo con perspectiva de género 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 y liderazgo con perspectiva de género a las personas responsables de gestión de personal.
Objetivos que persigue	Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de personal. Evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el proceso de selección y contratación.

	Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, áreas y ocupaciones.
Descripción de la medida	▪ Formar y sensibilizar a las personas involucradas (mandos intermedios y personas con gestión de equipos) en la gestión de recursos humanos para detectar y evitar sesgos involuntarios e inconscientes de género. La formación abordará la integración de la igualdad en la gestión de personal, entre otros aspectos: o conceptos generales sobre igualdad y perspectiva de género o origen de la desigualdad y discriminación o acciones positivas en el acceso y promoción o corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral o uso del lenguaje e imágenes no sexistas o prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo La formación abordará el liderazgo con perspectiva de género y su contenido contendrá aspectos como: o Auto liderazgo y autodesarrollo o Liderazgo comunicativo o Horizontalidad en las relaciones o Entornos de trabajo humanizados o Empatía ▪ 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 (pendiente de Desarrollos Informáticos)
Responsable	Dirección de Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de acciones formativas realizadas. ▪ Nº y % de mujeres y hombres participantes. ▪ Modalidad de la formación (presencial, *on line*, mixta) ▪ Nº y % de 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 anuales 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	▪ Impartir cursos avanzados a la Comisión de Seguimiento, Comisión de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y Comisión de Formación. ▪ La formación abordará en profundidad, al menos, los siguientes aspectos: o conceptos generales sobre igualdad y perspectiva de género o origen de la desigualdad y discriminación o uso del lenguaje e imágenes no sexistas o acoso sexual y por razón de sexo ▪ 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 de Seguimiento , Comisión de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y Comisión de formación .
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	▪ 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, *on line*, mixta) ▪ Nº y % de 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 sexual y por razón de sexo y Selección de personal y personas encargadas de la comunicación de la compañía.

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 sexual y por razón de sexo y personal de la gerencia de selección de personal y personas encargadas de la comunicación de la compañía.
Objetivos que persigue	Formar a las personas integrantes de la Comisión de Acoso Sexual. Formar a colectivos clave en igualdad.
Descripción de la medida	▪ Formación específica en igualdad a personas miembros de la Comisión de Acoso ▪ Formación específica a las personas de gerencia de selección encargadas de los procesos de selección de la empresa ▪ Formación específica a las personas encargadas de la comunicación de la compañía
Personas destinatarias	Componentes de los órganos de Selección, personas encargadas de la comunicación y personas integrantes de la Comisión de Acoso sexual y por razón de sexo.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia de todo el II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de acciones formativas realizadas. ▪ Nº y % total de mujeres y hombres participantes. ▪ Modalidad de la formación (presencial, on line, mixta). ▪ Nº y % de 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	Formar a la totalidad de la empresa en igualdad. Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género. Sensibilizar en la corresponsabilidad y en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción de la medida	▪ 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	▪ Nº de acciones formativas realizadas. ▪ Nº y % total de mujeres y hombres participantes. ▪ Modalidad de la formación (presencial, on line, mixta). ▪ Nº y % de 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 se recibe 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 de los Trabajadores. Debe tenerse en cuenta el criterio de la Comisión de Formación
Personas destinatarias	Personas reincorporadas después de un permiso de nacimiento o excedencia de las contempladas en el artículo 46 del ET
Cronograma de implantación	A partir de la entrada en vigor del Plan Anual de Formación 2022, 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	▪ Nº y %, desagregado por sexo, de personas reincorporadas que reciben formación por modalidad. ▪ Nº y % total de formaciones realizadas, por modalidad, tras la reincorporación. ▪ Con revisiones y comparativas periódicas de los indicadores de seguimiento.

Medida 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 Formación
Cronograma de implantación	Durante la vigencia 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	▪ Nº de acciones formativas por puesto, sexo, tipo de jornada, tipología 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	Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en el sistema de clasificación profesional. Determinar el valor relativo de las diferentes funciones y visibilizar la concentración de cada sexo en funciones, tareas o puestos determinados.
Descripción de la medida	▪ 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	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	▪ Verificar si se ha realizado la revisión del procedimiento de valoración de puestos. ▪ Documento de conclusiones indicando los cambios realizados. ▪ Comprobar si se ha realizado la valoración de puestos utilizando el procedimiento revisado. ▪ Documento de conclusiones. ▪ Informe de seguimiento de brechas salariales.

2.2. Retribuciones

Medida 2.2.1. Cumplimiento de la normativa en la empresa en su condición de sociedad mercantil estatal (SME).

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	Desglose por sexo de todas las retribuciones de las diferentes categorías o de las agrupaciones de puestos de igual valor incluido el desglose completo de los complementos personales y de puesto (art 5.2 del RDL 902/2020) Actualización del registro retributivo anualmente.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras 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	▪ Registro retributivo ▪ Verificación de auditorías retributivas anuales.

Eje 3: Corresponsabilidad y condiciones de trabajo

Medida 3.1. Estudio sobre corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, 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	Conocer las necesidades de corresponsabilidad y conciliación de la plantilla. Garantizar que las medidas adoptadas se ajustan a las necesidades detectadas
Descripción de la medida	Realizar un análisis con el fin de conocer la idoneidad de las medidas de corresponsabilidad y conciliación disponibles para el personal y los impedimentos encontrados por parte de los hombres para el ejercicio de la paternidad responsable. Para ello, la Comisión de Seguimiento establecerá el cuestionario que recoja la situación y necesidades de la plantilla en materia de corresponsabilidad y conciliación. 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.
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	▪ 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 de la empresa
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	▪ 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	▪ 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, difundiéndose a través de canales de comunicación habituales en la empresa y destacándose en el espacio de igualdad (Medida 6.1.3) ▪ 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	▪ 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	▪ Celebrar las reuniones de trabajo de la empresa principalmente en horario de mañana (excepto para el personal contratado en turno de tarde), indicando el orden del día, la hora prevista de finalización y cumpliendo estrictamente el horario, para facilitar la planificación de la jornada laboral de las personas asistentes.

	▪ 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	Durante la implantación del II Plan de Igualdad
Responsable	Personas responsables de las Unidades
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	▪ 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. 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

Ficha de Medida	
Eje de actuación	3. Corresponsabilidad y condiciones de trabajo.
Medida 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.
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	▪ 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.

Eje 4: Acoso sexual y por razón de sexo 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 sexual y por razón de sexo 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	Prevenir y detectar conductas de acoso, garantizando un clima laboral basado en el respeto a la libertad y dignidad de las personas. Garantizar que las previsiones del protocolo responden a la necesidad de protección de la plantilla y la realidad de la empresa en cada momento.
Descripción de la medida	▪ 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	Comisión de acoso sexual y por razón de sexo. Toda la plantilla de la empresa
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	▪ 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 sexual y por razón de sexo y violencia de género
Medida 4.1. 2	Sensibilización al conjunto de la empresa en prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Sensibilizar a todo el personal sobre el rechazo a este tipo de conductas
Descripción de la medida	▪ 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. ▪ Compromiso de tolerancia cero hacia este tipo de conductas.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Durante todo el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	▪ 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.

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 sexual y por razón de sexo 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 el acceso y permanencia en el empleo de las trabajadoras que sufran violencia.
Descripción de la medida	Elaboración de una Guía que detalle: ▪ 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 de la empresa
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Relaciones Laborales
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal

Indicadores de seguimiento	▪ Elaboración de la guía de derechos legales de trabajadoras víctimas de violencia. ▪ Nº y tipo de acciones de difusión. ▪ Canales de comunicación empleados en la difusión de la guía.Grado de conocimiento del mismo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

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 sexual y por razón de sexo 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 de género
Descripción de la medida	▪ 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 toda la vigencia del II Plan
Responsable	Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	▪ 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 de la guía por parte de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.

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	▪ 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 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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal
Indicadores de seguimiento	▪ 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.

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	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres. Integrar la perspectiva de género en la salud y prevención de riesgos laborales.
Descripción de la medida	▪ 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 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 el segundo 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	▪ 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 y reconocimientos con perspectiva de género

Ficha de Medida	
Eje de actuación	5. Salud laboral

Medida 5.3.	Adecuación de los equipamientos y reconocimientos con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Garantizar la salud e higiene laboral adecuada a las necesidades de las trabajadoras.
Descripción de la medida	▪ 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 a las particularidades que presentan los espacios físicos ▪ Valorar el poder establecer pruebas específicas del sexo femenino
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Cronograma de implantación	Durante la 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	▪ Comprobación de que se ha realizado la adaptación de uniformes y epis ▪ Nº Zonas habilitadas ▪ Verificación de pruebas médicas específicas del sexo femenino

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 6.1.1.	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	▪ 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: o En la comunicación escrita o En la comunicación oral o En la comunicación visual o En la comunicación digital ▪ Garantizar que toda la plantilla tenga conocimiento del manual, difundiéndose a través de canales de comunicación habituales en la empresa y destacándose en el espacio de igualdad (Medida 6.1.3) y que todas las personas trabajadoras tengan formación en esta materia (Medida 1.4). ▪ Modificar el nombre del manual, adaptándolo a su contenido.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras
Cronograma de implantación	Durante el segundo año 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	▪ 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	▪ Revisar y actualizar la comunicación interna y externa (escrita, visual y digital) atendiendo las indicaciones proporcionadas en el Manual (Medida 6.1.1).

	▪ Asegurar que toda la comunicación interna y externa que se vaya a difundir y publicar se realice bajo las indicaciones proporcionadas en el Manual (Medida 6.1.1)
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Cronograma de implantación	Durante el segundo año 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	▪ 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	▪ 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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Cronograma de implantación	Durante el primer 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	▪ Comprobación de que se ha realizado: o la adaptación y actualización del espacio de igualdad. o 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	▪ 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 la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Coordinación y Comunicación
Recursos asociados	Equipos de gestión de personal

Indicadores de seguimiento	▪ 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.

Medida 6.2.2. Valoración del compromiso con la igualdad de empresas colaboradoras y proveedoras

Ficha de Medida	
Eje de actuación	6. Comunicación y relaciones externas en igualdad
Medida 6.2.2.	Valoración del compromiso con la igualdad en la contratación de servicios externos
Objetivos que persigue	Motivar a las empresas colaboradoras y proveedoras en la incorporación del compromiso con la igualdad en sus objetivos
Descripción de la medida	▪ Incluir medidas de compromiso con la igualdad en los pliegos de la contratación de servicios externos
Personas destinatarias	Empresas externas que contraten con Tragsatec
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Subdirección de Compras
Recursos asociados	Equipo técnico de contratación
Indicadores de seguimiento	▪ Verificación de la existencia de la inclusión de esas medidas ▪ Nº de empresas colaboradoras y/o proveedoras que tienen un compromiso con la igualdad

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 13 miembros de la representación sindical, manteniendo la misma proporción que la Comisión Negociadora. La composición es de 5 titulares de CCOO, 4 titulares de UGT, 2 titulares de CSIF, 1 titular de CGT y 1 titular de Co.Bas.

Se acuerda celebrar tres reuniones anuales ordinarias al margen de las extraordinarias que pudiera n acordarse para el seguimiento de la ejecución del Plan, 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	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materiales	☐	
	Falta de tiempo	☐	
	Falta de participación	☐	
	Descoordinación con otros departamentos	☐	

	Desconocimiento del desarrollo	☐
	Otros motivos (especificar)	☐
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.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, la Comisión de Seguimiento propondrá su sometimiento para su resolución al procedimiento de mediación.

Si durante el período de vigencia del presente Plan se produjesen modificaciones en la normativa legal que le resulte de aplicación, la Comisión de seguimiento instará a la constitución de la Comisión Negociadora para adaptar el mismo a las modificaciones señaladas.

Anexo I: Cronograma de Implantación de las medidas diseñadas en el II Plan de Igualdad de Tragsatec

	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS II PLAN DE IGUALDAD DE TRAGSATEC	Primer año (2022)				Segundo año (2023)				Tercer año (2024)				Cuarto año (2025)			
Nº	**Medida**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**
1.1.1	Preferencia de contratación 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	Elaboración de un procedimiento de detección de trabajadoras con potencial de desarrollo.																
1.2.2	Formación en habilidades directivas, técnicas de comunicación y liderazgo para incrementar la participación de mujeres en los procesos de promoción																
1.3.1	Revisión y modificación del procedimiento de promoción con perspectiva de género.																
1.3.2	Preferencia de selección del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción interna, a igualdad de méritos y capacidades, en caso de infrarrepresentación.																
1.4.1	Formación en igualdad y liderazgo con perspectiva de género 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 sexual y por razón de sexo y personal de la gerencia de selección de personal y personas encargadas de la comunicación de la compañía.																
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																
2.2.1	Cumplimiento de la normativa en la empresa en su condición de Sociedad Mercantil Estatal (SME).																
3.1	Estudio sobre corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, 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																
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 y reconocimientos con perspectiva de género																
6.1.1	Revisión y actualización del Manual de lenguaje no sexista																
6.1.2	Revisión y actualización 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																
6.2.2	Valoración del compromiso con la igualdad en la contratación de servicios externos																

Firmas

Representación de la Dirección	
D. Álvaro Aznar Fornies	Dña. Alejandra Mañueco Boto

Representación Legal de las Personas Trabajadoras	
CCOO	UGT
CSIF	CGT
CO.BAS	

Responsable de Igualdad
Dña. Cristina Victoria Corbacho Cambero