

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CETAQUA
CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA

En Barcelona, a 12 de noviembre de 2025

Índice

1. Determinación de las partes	3
2. Introducción. La igualdad de género en la estrategia empresarial. Proceso de diseño del Plan: agentes y procedimiento	4
3. El Diagnóstico de Situación	5
4. Objetivos del Plan de Igualdad	21
5. Acciones. Implantación y Seguimiento	22
6. Sistema de implantación, seguimiento, evaluación, revisión periódica y modificación del III Plan de Igualdad	23
7. Ámbito de aplicación	27
8. Vigencia	28

Presentación de la organización

Nombre y razón social	CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA
Forma jurídica	FUNDACIÓN PRIVADA
Actividad	Investigación y Desarrollo Experimental - Ciencias Naturales y Técnicas
Sector	Energía y Medioambiente
Dirección	Carretera d'Esplugues, 75 08940 Cornellà de Llobregat
Web	https://www.cetaqua.com/
Correo electrónico	cristian.mulero-aguilar@veolia.com
Persona de contacto	Cristian Mulero Aguilar

1. Determinación de las partes

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora, integrada por:

Parte Social:

Laura Bonastre Farran (UGT)
 Bernat Joseph Duran (UGT)
 Miquel Sarrias Monton (UGT)
 Bernardo Israel Escudero Pachon (por parte de los centros sin representación de UGT)
 Laura Fuentes Perez (por parte de los de los centros sin representación de CCOO)

Parte Empresarial:

Jordi Gomez Gomez
 Elena Magallon Roman
 Maria Jose Gonzalez Gonzalez
 Enric Santos Clotas
 Isabel Escaler Puigoriol

2. Introducción. La igualdad de género en la estrategia empresarial.

Proceso de diseño del Plan: agentes y procedimiento

CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA, FUNDACIÓN PRIVADA ha manifestado públicamente su compromiso por garantizar la igualdad entre las mujeres y hombres que forman parte de la organización, fomentando el desarrollo de políticas de gestión de RRHH dirigidas a avanzar en igualdad y a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

El compromiso de considerar la igualdad como principio regulador de las relaciones laborales se viene desarrollando en **CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA, FUNDACIÓN PRIVADA** a través de acuerdos, medidas, protocolos de actuación en materia de acoso, planes de formación y planes de igualdad, entre otros, desde el año 2013.

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora, constituida según los requerimientos legales y compuesta por los miembros de la RLPT designados por sus integrantes y por representación empresarial.

Previo a la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha negociado en el seno de la Comisión Negociadora el Diagnóstico de Situación, analizando los distintos ámbitos desde una perspectiva de género que ha puesto de manifiesto una serie de puntos sobre los que se debe actuar ya sea para conseguir una mejora o para afianzar los avances alcanzados. De las conclusiones recogidas en el Diagnóstico, se han definido una serie de acciones, positivas o correctoras, que sirvan de impulso para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en **CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA, FUNDACIÓN PRIVADA**, habiendo atendido principalmente a la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

3. El Diagnóstico de Situación

Las acciones que componen el presente Plan de Igualdad, que son el resultado de las conclusiones negociadas en el Diagnóstico de Situación. Se han tenido en cuenta los ámbitos regulados en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre de Planes de Igualdad y su registro y otros adicionales, dado la experiencia en materia de igualdad que **CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA, FUNDACIÓN PRIVADA** ha ido adquiriendo durante estos años.

ÁMBITO	CONCEPTO	QUÉ SE ANALIZA
El valor de la igualdad en la Cultura y gestión organizativa	<p>El valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en la cultura de la organización.</p> <p>Se materializa en una gestión organizativa que fomenta la igualdad e implica a todo el personal en su impulso y consolidación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo previo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. • Gestión organizativa y relaciones laborales: si en la información, los procedimientos o los documentos corporativos se encuentra recogida de forma explícita la igualdad de mujeres y hombres. • Existencia de estructuras que tengan como objetivo trabajar y velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el nivel de participación de la plantilla y/o representación legal de las personas trabajadoras. • Comunicación e imagen corporativa: mensajes internos o externos sobre igualdad que la organización comunique.

ÁMBITO	CONCEPTO	QUÉ SE ANALIZA
Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina	Análisis de la presencia de mujeres y hombres en el global de la plantilla, por áreas y grupos profesionales. Características de la plantilla, como edad o antigüedad, segregando los datos por sexo.	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de mujeres y hombres en toda la organización. • Características generales de la plantilla. • Distribución de mujeres y hombres en el conjunto de la organización.
Condiciones de trabajo	Las condiciones laborales: tipos de contrato, tipo de jornada etc. están exentos de discriminación por razón de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones contractuales de mujeres y hombres. • Tipología de jornada de mujeres y hombres. • Cómo el proceso de extinción de la relación laboral asegura la ausencia de motivos por razón de género. • Distribución y motivos de las extinciones de la relación laboral.
Proceso de selección y contratación	Se evidencia una igualdad real de oportunidades en los procesos de selección.	<ul style="list-style-type: none"> • Como se incluye la igualdad de oportunidades en el acceso a la organización. • Evolución de las contrataciones.

ÁMBITO	CONCEPTO	QUÉ SE ANALIZA
Formación	Mujeres y hombres tienen igual acceso a la formación interna o continua que se programa, se ofrece y/o se imparte en la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Cómo se incluye la igualdad de oportunidades en la formación interna y/o continua. • Cómo la gestión de la formación interna y/o continua vela por la igualdad de oportunidades. • Participación de mujeres y hombres en la formación interna y/o continua. • Impartición de formación específica en igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Promoción profesional	La organización garantiza las mismas posibilidades a mujeres y hombres para promocionar y desarrollar su carrera profesional. Supone incorporar la perspectiva de género a las políticas internas de promoción.	<ul style="list-style-type: none"> • Cómo se incluye la igualdad de oportunidades en la promoción interna y el desarrollo profesional. • Cómo la gestión de la promoción y del desarrollo profesional vela por la igualdad de oportunidades. • Participación de mujeres y hombres en la promoción y el desarrollo profesional.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	La organización dispone o realiza acciones con tal de avanzar hacia una organización del tiempo de trabajo que permita el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal. A la vez, vela para que estas acciones repercuten tanto en los hombres como en las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Cómo la gestión del tiempo de trabajo vela por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. • Uso de las diferentes medidas por parte de mujeres y hombres.

ÁMBITO	CONCEPTO	QUÉ SE ANALIZA
Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres	La empresa garantiza que haya un trato igualitario en materia retributiva sin ningún tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Cómo la política retributiva de la organización vela por la igualdad salarial entre mujeres y hombres. • Retribuciones de mujeres y hombres y cálculo de la posible brecha salarial.
Prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo	La organización dispone de un protocolo interno para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Este procedimiento se ha negociado con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores y lo conoce la totalidad de la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> • Adopción de medidas para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Comunicación no sexista	La organización vela para asegurar que las comunicaciones orales, escritas y/o visuales, tanto internas como externas, no contengan ningún elemento sexista ni discriminatorio.	<ul style="list-style-type: none"> • Cómo se incluye y se trabaja la comunicación no sexista en la organización.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CONCLUSIONES DE CADA UNO DE LOS ÁMBITOS

ÁMBITO - El valor de la igualdad en la cultura y gestión organizativa

Ámbito "El valor de la igualdad en la cultura y gestión organizativa"	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia, se comienza la negociación del III Plan de Igualdad. - Apoyo de la dirección de la empresa y de la Dirección de Diversidad e Inclusión. - Cultura Corporativa cada vez más consolidada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidación de la figura de Agente de Igualdad y su participación en la Red de Diversidad e Inclusión.

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

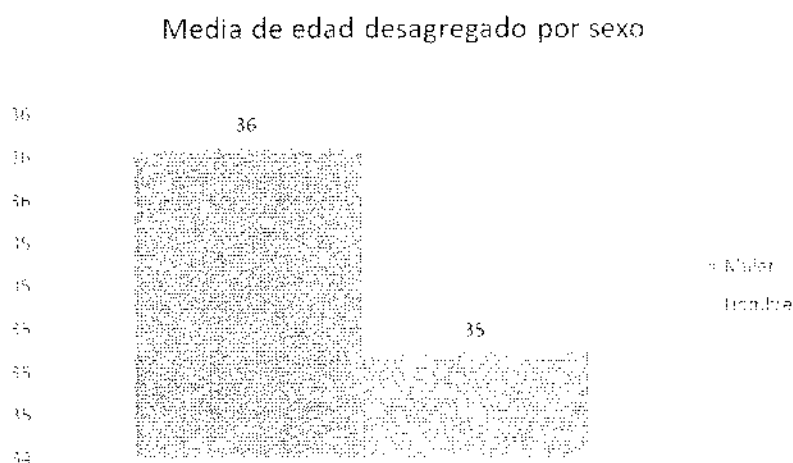
Datos de plantilla total



Distribución de la plantilla por antigüedad



Distribución de la plantilla por edad



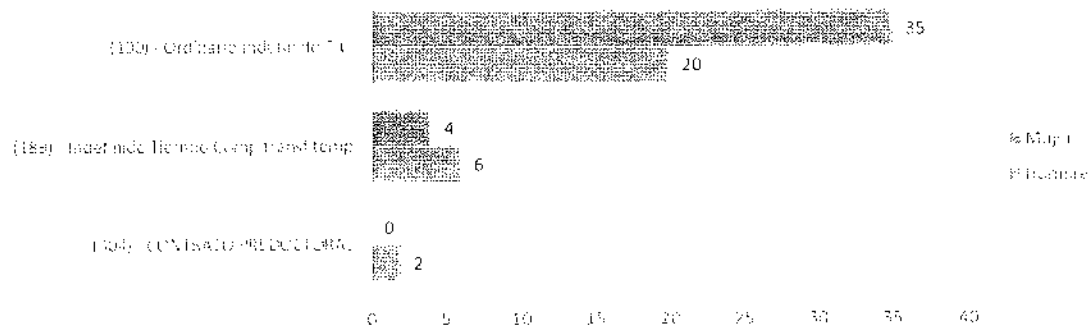
Ámbito “Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y Análisis de la infrarrepresentación femenina”

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para medir todos los datos. - Transparencia en la clasificación profesional establecida en convenios. - Cultura corporativa cada vez más consolidada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. - Buscar el equilibrio de género en todas las categorías.

ÁMBITO - Condiciones de trabajo

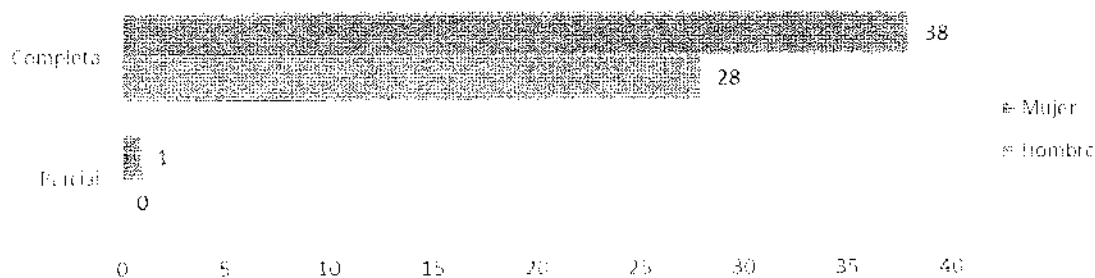
Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Número de personas desagregado por sexo y contrato legal



Distribución de la plantilla por tipo de jornada

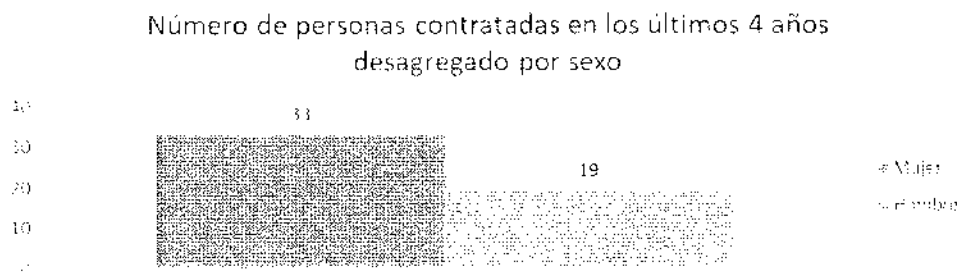
Número de personas desagregado por sexo y tipo de jornada



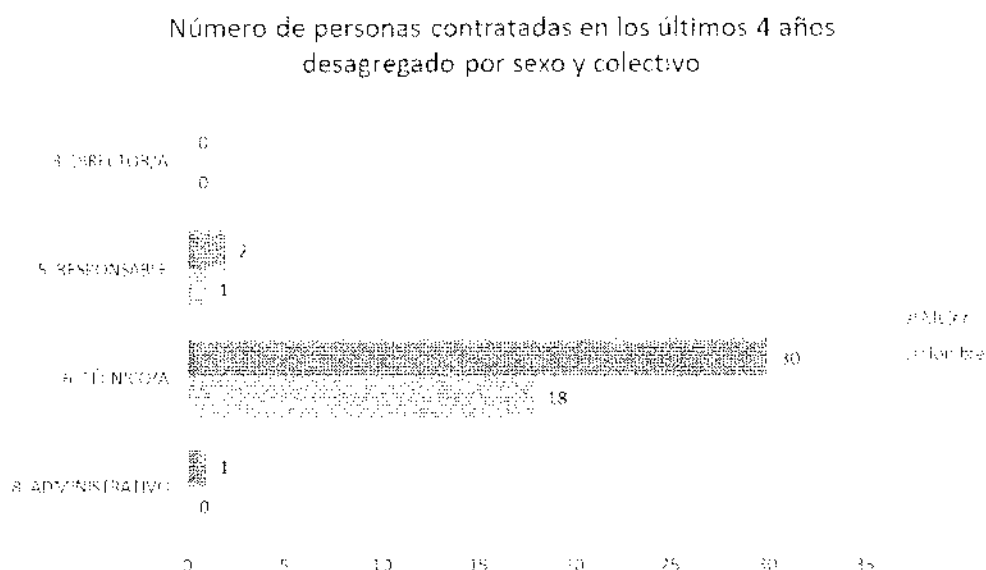
Ámbito "Condiciones de trabajo"	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Alta estabilidad laboral.	Seguimiento bajas voluntarias para garantizar que no sean motivadas por conciliación y discriminación.

ÁMBITO - Proceso de selección y contratación

Contrataciones producidas en los últimos cuatro años



Contratos celebrados en los últimos cuatro años por colectivo



Ámbito "Proceso de selección y contratación"	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - Política de selección. - Formación en igualdad en las personas que participan en la selección. - DPT que define claramente las necesidades de un puesto sin lugar a interpretaciones discriminatorias. - Objetivos a nivel corporativo para incrementar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar porque recibimos, para algunas posiciones, más candidaturas de hombres que de mujeres.

Ámbito "Formación"	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo del área de Formación - Gran catálogo de cursos. - Detección de necesidades individualizada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover la participación en la formación en igualdad para toda la plantilla.

ÁMBITO - Promoción profesional y / o desarrollo profesional

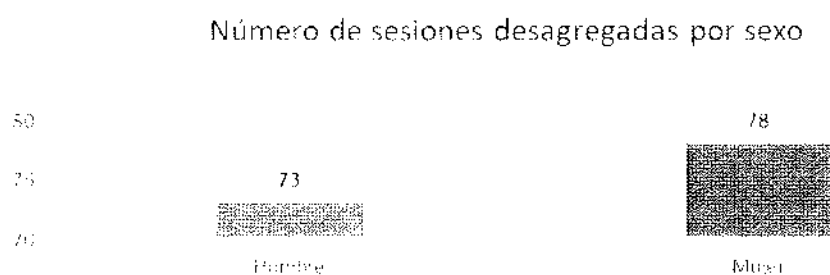
Ámbito "Promoción profesional y/o desarrollo profesional"	
PUNTOS FUERTES	ÁREA DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - El Convenio Colectivo define los grupos profesionales de manera totalmente objetiva. - Objetivos a nivel corporativo para incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. - Fomentar la participación de mujeres y hombres en posibles procesos de promoción profesional. - Publicación de vacantes en los canales adecuados para ello consiguiendo que lleguen a toda la plantilla. 	

ÁMBITO - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y personal

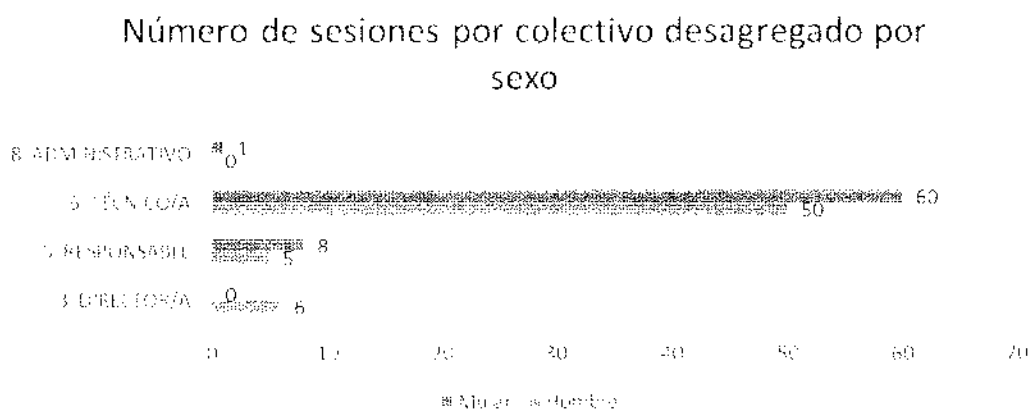
- Seguimiento de candidaturas presentadas distribuidas por género.	
--	--

ÁMBITO - Formación

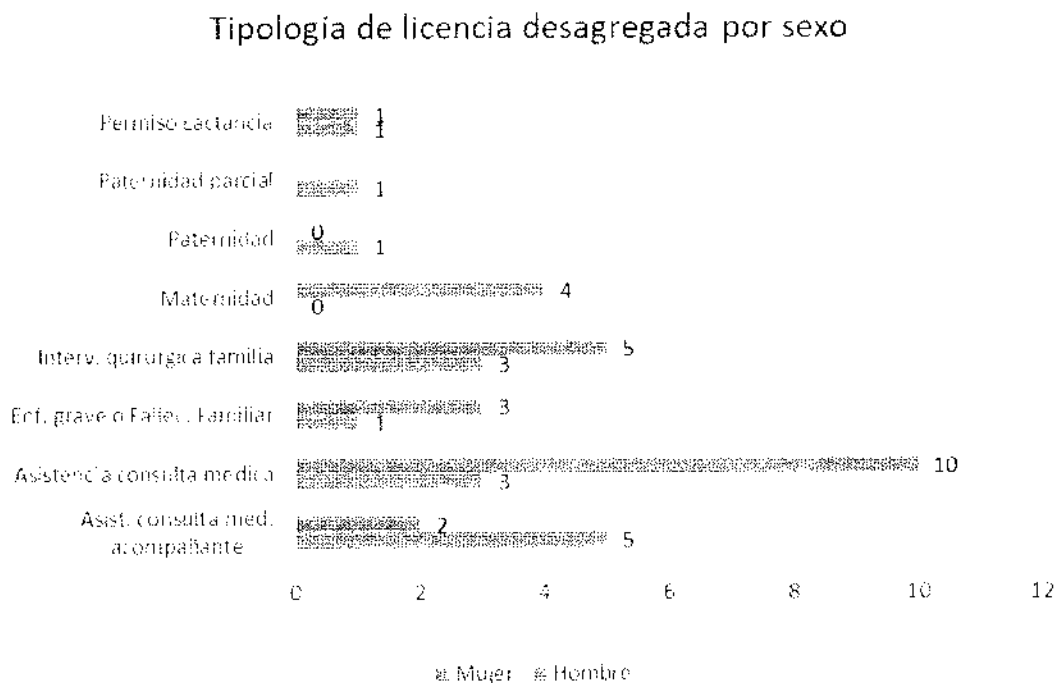
Participación total de mujeres y hombres en la formación



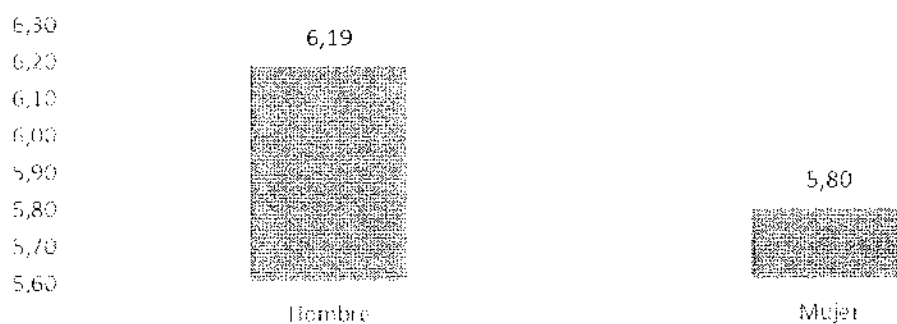
Impartición de formación específica en igualdad efectiva de mujeres y hombres



Tipología de licencia desagregada por sexo



Media días de licencias desagregadas por sexo



Ámbito “Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y personal”	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión de las medidas de conciliación existentes. - Medidas de conciliación recogidas en un único documento. - Fomentar la corresponsabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actualizar la identificación de las necesidades de la plantilla en materia de conciliación.

ÁMBITO - Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres

Vigencia y Periodicidad

La Auditoría Salarial tiene la misma vigencia y periodicidad que el Plan de Igualdad tal y como establece el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Consideraciones previas

CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA, FUNDACIÓN PRIVADA es una entidad sin ánimo de lucro que se centra en la investigación aplicada, el desarrollo tecnológico y la innovación para la gestión integral del agua.

La empresa clasifica las diferentes funciones con una clasificación por niveles profesionales, fruto del proceso de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) que se detalla a continuación:

Valoración Puestos de Trabajo

La valoración de puestos es un proceso sistemático que sirve para determinar el valor relativo a los diferentes puestos de trabajo y niveles profesionales de la empresa con el objetivo de comparar unos puestos con otros para crear una estructura organizativa salarial que sea justa, equitativa y coherente.

CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA, FUNDACIÓN PRIVADA tiene implementada la Valoración de Puestos de Trabajo y como resultado de todo el proceso se ha identificado diferentes puestos de trabajo clasificados en seis niveles asignando a cada uno el tramo de puntuación correspondiente.

A continuación, se detallan:

Sistema de valoración de puestos

5 elementos con puntuaciones en cada nivel de 1 a 5 y con valores entre 10 a 50 puntos:

Elemento	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Cualificación	10 pts	20 pts	30 pts	40 pts	50 pts
Capacidad de Gestión	10 pts	20 pts	30 pts	40 pts	50 pts
Capacidad Técnica	10 pts	20 pts	30 pts	40 pts	50 pts
Autonomía	10 pts	20 pts	30 pts	40 pts	50 pts
Impacto	10 pts	20 pts	30 pts	40 pts	50 pts

Sistema de valoración de puestos | Definición de niveles buscando el máximo nivel posible de objetividad

- Cada nivel definido específicamente para cada uno de los cinco factores:

Elemento	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
CUALIFICACIÓN	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente al título de BACHILLERATO	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a un título de BACHILLERATO o a un CICLO FORMATIVO	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a un título de GRADO con necesidad de experiencia en puestos de trabajo de la especialidad técnica considerada	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a un GRADO completado con un MASTER y con más de 5 AÑOS de experiencia acreditada en puestos de trabajo de la especialidad técnica considerada	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a un GRADO completado con un MASTER y con más de 10 AÑOS de experiencia acreditada en puestos de trabajo de la especialidad técnica considerada
CAPACIDAD DE GESTIÓN	Realiza tareas o actividades que implican la capacidad para ejecutar la planificación asignada a través de las herramientas de la compañía	Realiza tareas o actividades que implican la capacidad para organizar su propio trabajo adaptando la planificación según los cambios que se produzcan para conseguir sus resultados	Realiza tareas o actividades que implican la capacidad para supervisar a un equipo de trabajo operativo de forma cercana o bien la capacidad para gestionar un proceso y organizarlo de forma transversal con otros departamentos	Realiza tareas o actividades que implican la capacidad para la coordinación, ya sea de forma gerárquica, funcional o en proyectos de equipos multidepartamentales con personal técnico especializado y los recursos asociados	Tiene la responsabilidad de un departamento o dirección para lo que necesita la capacidad para programar, organizar y controlar los recursos asignados al departamento con el fin de lograr resultados específicos a corto plazo
	Requiere de las habilidades sociales para solicitar y aportar información y comunicar se con compañeros de trabajo, con el fin de formular preguntas o plantear dudas	Requiere de las habilidades sociales para promover comprensión en otros e influir en su comportamiento, desarrollando argumentos lógicos	Requiere de las habilidades sociales para provocar comprensión en otros e influir en su comportamiento desarrollando argumentos lógicos	Requiere de las habilidades sociales para influir al equipo y persuadirles para conseguir sus resultados	Requiere de las habilidades sociales para influir al equipo y persuadirles para conseguir sus resultados

Sistema de valoración de puestos | Definición de niveles, desarrollo

Dimensión	1	2	3	4	5
CAPACIDAD TÉCNICA	Conoce la actividad y el proceso que involucra la ejecución de los trabajos asignados, pero no tiene experiencia suficiente para asumir responsabilidades de supervisión y/o gestión.	Realiza actividades que requieren conocimientos básicos para la gestión de los recursos humanos, pero no tiene experiencia suficiente para asumir responsabilidades de supervisión y/o gestión.	Asigna y supervisa actividades que requieren conocimientos básicos para la gestión de los recursos humanos, pero no tiene experiencia suficiente para asumir responsabilidades de supervisión y/o gestión.	Dirige y supervisa actividades que requieren conocimientos básicos para la gestión de los recursos humanos, pero no tiene experiencia suficiente para asumir responsabilidades de supervisión y/o gestión.	Dirige y supervisa actividades que requieren conocimientos básicos para la gestión de los recursos humanos, pero no tiene experiencia suficiente para asumir responsabilidades de supervisión y/o gestión.
ALTERNATIVIDAD	Al proponer soluciones o alternativas para la resolución de problemas, no tiene experiencia suficiente para asumir responsabilidades de supervisión y/o gestión.	Al proponer soluciones o alternativas para la resolución de problemas, no tiene experiencia suficiente para asumir responsabilidades de supervisión y/o gestión.	Al proponer soluciones o alternativas para la resolución de problemas, no tiene experiencia suficiente para asumir responsabilidades de supervisión y/o gestión.	Al proponer soluciones o alternativas para la resolución de problemas, no tiene experiencia suficiente para asumir responsabilidades de supervisión y/o gestión.	Al proponer soluciones o alternativas para la resolución de problemas, no tiene experiencia suficiente para asumir responsabilidades de supervisión y/o gestión.
IMPACTO	Realiza trabajos que no tienen impacto en la gestión de los recursos humanos, pero no tiene experiencia suficiente para asumir responsabilidades de supervisión y/o gestión.	Realiza trabajos que no tienen impacto en la gestión de los recursos humanos, pero no tiene experiencia suficiente para asumir responsabilidades de supervisión y/o gestión.	Realiza trabajos que no tienen impacto en la gestión de los recursos humanos, pero no tiene experiencia suficiente para asumir responsabilidades de supervisión y/o gestión.	Realiza trabajos que no tienen impacto en la gestión de los recursos humanos, pero no tiene experiencia suficiente para asumir responsabilidades de supervisión y/o gestión.	Realiza trabajos que no tienen impacto en la gestión de los recursos humanos, pero no tiene experiencia suficiente para asumir responsabilidades de supervisión y/o gestión.

A partir de la valoración obtenida, la posición se clasifica en 6 niveles, conforme a los rangos definidos en la siguiente tabla:

NIVEL	Puntos
Nivel 6	> 210 puntos
Nivel 5	180 - 209 puntos
Nivel 4	150 - 179 puntos
Nivel 3	100 - 149 puntos
Nivel 2	70 - 99 puntos
Nivel 1	< 70 puntos

Conclusiones

La auditoría salarial es un proceso por el cual se obtiene información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, definiendo las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos.

Para obtener la información y analizar la política retributiva en perspectiva de género, se utiliza como medida la brecha retributiva, como la diferencia entre la retribución de las mujeres y la retribución de los hombres.

La brecha retributiva se calcula como la diferencia entre retribuciones percibidas por los hombres menos las percibidas por las mujeres sobre las retribuciones percibidas por los hombres. Si la brecha es un porcentaje positivo, significa que los hombres cobran más que las mujeres.

De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el presente informe no se incluyen las medias y medianas de importes de determinados niveles, al existir únicamente representación en uno de los sexos y/o estar compuestos dichos

niveles por un número reducido de personas, pues, en caso de indicarse dichos datos, se identificaría la retribución individualizada de personas trabajadoras. No obstante, en todos los casos se tienen en cuenta para el cómputo de las brechas globales.

Medias - Total Salario

El Total Salario muestra la suma de los conceptos de Salario Base y Complementos Salariales, ofreciendo una visión integral. A diferencia de la tabla de Total Retribuciones, que también incluye las percepciones extrasalariales —principalmente compuestas por conceptos de Prestaciones de Seguridad Social, además de otros como Indemnización y Plus de distancia, que varían según las circunstancias individuales de cada persona trabajadora—, el concepto de Total Salario es el que proporciona una perspectiva más precisa de la compensación directa.

NIVEL	MEDIAS - TOTAL SALARIO				MEDIANAS - TOTAL SALARIO			
	Nº M	Nº H	%M	%H	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
Nivel 6	6	5	54,5%	45,5%	-5,7%			-47,4%
Nivel 5	21	17	55,6%	44,4%	12,2%			19,5%
Nivel 4	19	15	55,9%	44,1%	-2,9%			6,3%
Nivel 1	2	0	100,0%	0,0%				-
TOTAL	48	37	56,5%	43,5%	4,7%			6,7%

Consideraciones al análisis por niveles del sistema de valoración de puestos:

El análisis por niveles profesionales muestra la existencia de 4 niveles en la empresa con personal, con una presencia equilibrada de sexos, a nivel global del 56,5%. En el nivel 1, únicamente existe presencia femenina.

Podemos observar que la mayor parte de la plantilla de 2024 (un 44,7%) se concentra en el Nivel 5, contando con 21 mujeres y 17 hombres. En este caso, la diferencia salarial es del 12,2% de media, concentrada en los Complementos Salariales. En este nivel, la antigüedad masculina es sensiblemente superior, con un promedio de 5,7 años, frente a 4,3 años en el caso de la femenina.

Le sigue en relevancia el Nivel 4, con 19 mujeres y 15 hombres, que representan el 40% de la plantilla. La diferencia salarial en este caso es poco significativa, del -2,9% de media, a favor de las trabajadoras mujeres.

El Nivel 6, con 6 mujeres y 5 hombres, cuenta así mismo con una diferencia salarial a favor de las trabajadoras mujeres, del -5,7% de media.

Diagnóstico de la situación retributiva

Durante 2024 CETAQUA ha contado con un total de 85 personas empleadas, de las cuales 48 mujeres que representan el 56,5% de la plantilla.

En términos de perspectiva de género presenta una diferencia salarial global poco significativa, del 4,7% de media.

Cabe destacar que no se observa brecha salarial en los diferentes niveles donde coinciden mujeres y hombres.

Según el análisis realizado, puede concluirse que las diferencias retributivas que puedan existir entre mujeres y hombres responden a diferencias funcionales y/o de responsabilidad asociadas a las posiciones que ocupan, o, subsidiariamente, a situaciones de mayor antigüedad de un colectivo respecto del otro.

Ámbito “Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres”	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - Facilidad para obtener los datos salariales proporcionados por el departamento de RRHH de la organización. - Conocimientos del nuevo RD 902/2020 de igualdad retributiva. - Valoración de puestos de trabajo según nueva normativa RD 902/2020. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento de las diferencias retributivas a partir del registro salarial.

ÁMBITO - Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Ámbito “Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo”	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - Existencia del protocolo que define los canales para denuncias y el procedimiento a seguir. - Existencia de la persona consejera ante situaciones de acoso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Impartir formación en materia de acoso a las nuevas incorporaciones. - Asegurar la correcta difusión del protocolo de acoso a las nuevas incorporaciones.

ÁMBITO - Comunicación no sexista

Ámbito "Comunicación no sexista"	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación inclusiva en todas las comunicaciones de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alcanzar que toda la plantilla realice formación en comunicación inclusiva. - Solicitar a las empresas que proporcionan productos y/o servicios de comunicación que hagan uso de una comunicación inclusiva y no sexista.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

4. Objetivos del Plan de Igualdad

El III Plan de Igualdad de **CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA, FUNDACIÓN PRIVADA** un conjunto de medidas evaluables dirigidas a remover obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, pudiendo desglosar este principal objetivo en otros:

- Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Mejorar la presencia de mujeres y hombres en aquellos puestos en los que se aprecia segregación horizontal.
- Velar por la aplicación de condiciones de trabajo equitativas entre mujeres y hombres.
- Asegurar el acceso y participación equilibrada de hombres y mujeres en los procesos de reclutamiento y selección, estableciendo criterios para que, en igualdad de méritos y capacidad, tenga preferencia el género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos donde exista subrepresentación.
- Potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Plan de formación anual.
- Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos y cargos con segregación vertical.
- Consolidar la integración del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización.
- Garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
- Garantizar un entorno de trabajo respetuoso, seguro y saludable, libre de cualquier tipo de acoso.
- Continuar incorporando de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva y no sexista.

5. Acciones. Implantación y Seguimiento

Para asegurar una correcta implantación y el seguimiento de las acciones, éstas se detallan en las fichas que conforman el propio Plan de Igualdad.

Se concretan los siguientes apartados:

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

- Cualitativos: nos proporcionan información que facilita la comprensión de las normativas, las políticas y procesos propios de la empresa, también hacen referencia a las opiniones, actitudes y experiencias de las personas (p. ej. conocimiento de las acciones del plan de igualdad por parte de los trabajadores y las trabajadoras, percepción de utilidad de la formación, etc.).
- **Periodicidad de la acción.** Se detalla si la medida es puntual, anual o se lleva a cabo a lo largo de toda la vigencia del Plan.

El calendario de ejecución de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad se incluye en el presente documento como **Anexo 1**.

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

Composición y funcionamiento del órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del III Plan de Igualdad de CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA, FUNDACIÓN PRIVADA

Será la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, una vez aprobado el presente III Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, quién deberá velar por la implantación, seguimiento y evaluación del Plan, así como difundir a la plantilla su aprobación y evolución. En cada momento, se determinará qué personas componen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que será presidida por el Agente de Igualdad, siendo 6 las personas que componen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, 3 en representación de la empresa y 3 en representación de la parte Social.

Por la parte social,

Laura Bonastre Farran (UGT)
Bernat Joseph Duran (UGT)
Miquel Sarrias Monton (UGT)

Por la parte empresarial,

Elena Magallon Roman
Maria Jose Gonzalez Gonzalez
Isabel Escaler Puigoriol

Agente de Igualdad

Se designa a Isabel Escaler Puigoriol como Agente de Igualdad, siendo uno de sus objetivos prioritarios la coordinación de la presente Comisión e impulsar el progreso y la expansión de la

igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en **CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA, FUNDACIÓN PRIVADA.**

Además, las principales funciones del Agente de Igualdad se concretan en las siguientes:

- Convocar las reuniones de la Comisión, ya sean ordinarias o extraordinarias.
- Levantar acta de las reuniones, que deberá contener los temas tratados, acuerdos alcanzados, consultas o propuestas, cuestiones rechazadas por falta de acuerdo y temas pendientes de resolución. El acta se podrá firmar en la siguiente reunión o en el plazo que se estipule en la reunión dependiendo del contenido de esta.
- Impulsar el desarrollo de las acciones definidas en el plan de igualdad.
- Recibir de los distintos departamentos encargados de la aplicación de cada una de las medidas descritas en el III Plan de Igualdad de **CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA, FUNDACIÓN PRIVADA**, las dudas, sugerencias, problemas o resolución que puedan surgir de su aplicación.
- Fomentar la sensibilización en materia de género e impulsar una cultura de igualdad.
- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.
- Impulsar y evaluar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en las diversas áreas de **CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA, FUNDACIÓN PRIVADA.**
- Atender las consultas y sugerencias que se reciban en el buzón de igualdad de la empresa igualdad@cetaqua.com

Reuniones de la Comisión

- Se celebrarán reuniones, con carácter ordinario, dos veces al año, esto es una al semestre (preferiblemente julio y enero), quedando convocadas las partes de una reunión a otra pendiente de la confirmación de la fecha y hora exactas.
- De las reuniones se levantará acta, según lo descrito en las funciones de la persona agente de igualdad, que será encargada de tal función.
- Las decisiones de la presente Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, social y empresarial, requiriéndose en cualquier caso el voto favorable de la mayoría de cada parte.

Funciones y Competencias de la Comisión

Las funciones y competencia de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán las siguientes:

- Conocerá los informes, estadística y datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información, según la periodicidad marcada para la realización de estas mediciones.

- Conocerá el número de consultas o denuncia relativas a cualquier tipología de acoso o discriminación, según lo descrito en el Protocolo de actuación en materia de acoso de **CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA, FUNDACIÓN PRIVADA** vigente en cada momento.
- Evaluará anualmente la realización y efectividad de las medidas que componen el Presente III Plan de Igualdad de **CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA, FUNDACIÓN PRIVADA**.
- Emitir los informes que les sean requeridos sobre las materias propias de sus competencias.
- Informará a la plantilla sobre el desarrollo del Plan y promoverá su participación y colaboración, estudiando sus posibles sugerencias y propuestas.
- Conocerá las sanciones que con motivo del incumplimiento de la normativa de igualdad efectiva entre mujeres y hombres puedan ser interpuestas por la Inspección de Trabajo.
- Promoverá y participará en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y prevención del acoso a toda la
- tilla.

Todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad deberán respetar la confidencialidad de las reuniones, debiendo poner especial cuidado respecto a los datos e informaciones a las que tengan acceso en materia de acoso sexual o por razón de sexo y en supuestos de violencia de género.

Sistema de Seguimiento y Evaluación

Los instrumentos para realizar el seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad de **CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA, FUNDACIÓN PRIVADA**, son:

Evaluación de Resultado, a través de indicadores

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

Responsable de implantación.

Estado de ejecución.

Breve descripción de lo ejecutado.

Indicadores: Valor del objetivo a alcanzar. Valor del objetivo alcanzado. % de realización.

Cumplimiento del cronograma.

Personal beneficiario.

Evaluación de Proceso

Tiene por objeto analizar cómo se ha ejecutado el Plan, a través de los siguientes elementos:

Incidencias o dificultades.

Soluciones aportadas.

Propuestas de ajuste.

Presupuesto, recursos internos, recursos externos.

Evaluación del Impacto

Tiene por objeto medir el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

% de cumplimiento de los objetivos específicos de cada acción.

% de cumplimiento de los objetivos generales del ámbito de actuación.

Valoración cualitativa.

Periodicidad del Seguimiento y Evaluación. Modificación del Procedimiento.

Se prevé efectuar una primera evaluación de resultados a los 12 meses desde la fecha de firma del presente III Plan de Igualdad de **CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA, FUNDACIÓN PRIVADA**

Con carácter ordinario, se realizarán como mínimo dos reuniones anuales de seguimiento y evaluación de las medidas ejecutadas, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

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

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

Se establece que cualquier cambio, modificación o propuesta deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. En todo caso, el presente Plan se revisará cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- 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 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.
- Asimismo, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, se seguirá en siguiente procedimiento: Mediación por parte de las personas que forman parte de la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad. Si, pese a las anteriores, no fuera posible el acuerdo, se acuerda el sometimiento a los procedimientos de arbitraje.

Se adjunta como **Anexo 2** el modelo de Seguimiento

7. Ámbito de aplicación

El presente Plan de igualdad se aplicará en **CETAQUA, CENTRO TECNOLÓGICO DEL AGUA, FUNDACIÓN PRIVADA**, y a su totalidad de la plantilla, en todos y cada uno de los centros de

trabajo de la empresa cuyo ámbito geográfico de aplicación será en las comunidades autónomas en las que tiene ubicados dichos centros de trabajo y que a continuación se detallan:

- Galicia
- Andalucía
- Catalunya
- Comunidad Valenciana

8. Vigencia

El presente Plan de Igualdad entra en vigor a fecha 3 de enero de 2026 y tendrá una vigencia de 2 años.

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

En Barcelona, a 12 de noviembre de 2025

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

Handwritten signatures and initials in the right margin, including a large signature at the top and several initials below.

Handwritten signature in blue ink at the bottom right.

ÁMBITO 1.

EL VALOR DE LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

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

Número ACCIÓN	1	
ACCIÓN	Realizar seguimiento anual del nivel de implantación del presente Plan.	
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Todos los ámbitos del Plan de Igualdad	
TIPO DE ACCIÓN	Gestión	
OBJETIVO GENERAL	Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Implantar las acciones necesarias y específicas para la correcta implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.	
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: <ul style="list-style-type: none"> RRHH Agente de Igualdad Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Dirección de la empresa 	Personal interno	2
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
<ul style="list-style-type: none"> Informe de seguimiento (mapa de control). 	Cualitativo	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de un Informe de seguimiento anual con una valoración del nivel de implantación y las medidas llevadas a cabo.
<ul style="list-style-type: none"> Número y % de acciones previstas a realizar y que se han llevado a cabo. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de las acciones previstas se han llevado a cabo.
PERIODICIDAD	Anual	
OBSERVACIONES	Se realizará, con carácter anual, un informe de seguimiento en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para verificar el grado de implantación de las diferentes acciones definidas en el Plan. Para ello se verificará que los indicadores definidos para cada acción hayan alcanzado los resultados previstos.	

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

NÚMERO ACCIÓN	2
ACCIÓN	Comunicar la firma del Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla.
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa
TIPO DE ACCIÓN	Gestión
OBJETIVO GENERAL	Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar la comunicación interna, de temas relacionados con la igualdad de oportunidades, en los medios de difusión de la empresa.

PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: <ul style="list-style-type: none"> Agente de igualdad. Dirección de Diversidad e Inclusión Responsable de comunicación interna Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla 	Personal interno	1

INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
<ul style="list-style-type: none"> Número de canales de comunicación utilizados para comunicar el Plan de Igualdad. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> Que la organización disponga y haga uso de, al menos, un canal interno de comunicación al que pueda acceder toda la plantilla.
<ul style="list-style-type: none"> Número y % de personas de la organización con acceso al Plan de Igualdad. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> 100% de personas de la organización tienen acceso al Plan de Igualdad.
PERIODICIDAD	Puntual	
OBSERVACIONES		

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

NÚMERO ACCIÓN	3
ACCIÓN	Diseñar e implementar un documento de comunicación interno de contenidos específicos de igualdad.
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa
TIPO DE ACCIÓN	Positiva
OBJETIVO GENERAL	Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar la comunicación interna, de temas relacionados con la igualdad de oportunidades, en los medios de difusión de la empresa.

PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: <ul style="list-style-type: none"> Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Dirección de Diversidad e Inclusión Responsable de Comunicación Interna Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla 	Personal interno	2

INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
• Documento de comunicación interno.	Cualitativo	• Existencia de un documento de comunicación interno.
• Grado de cumplimiento del plan de comunicación previsto.	Cuantitativo	• El documento de comunicación previsto se ha cumplido al 100%.
• Grado de visualización de los contenidos comunicados.	Cuantitativo	• El 70% de la plantilla ha visualizado los contenidos comunicados.

PERIODICIDAD	Puntual con revisión anual
OBSERVACIONES	Poder medir el grado de visualización de los contenidos comunicados estará condicionado a la tecnología que esté utilizando la organización.

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

NÚMERO ACCIÓN	4	
ACCIÓN	Formar a personas con mando en liderazgo pro-conciliación y en igualdad de oportunidades.	
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none"> El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. 	
TIPO DE ACCIÓN	Positiva	
OBJETIVO GENERAL	Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar la comunicación interna, de temas relacionados con la igualdad de oportunidades, en los medios de difusión de la empresa.	
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: <ul style="list-style-type: none"> RRHH Dirección de Diversidad e Inclusión Responsable de Formación Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> Mandos 	Personal interno y/o externo	2
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
<ul style="list-style-type: none"> Número y % de personas con mando que han recibido formación. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> Anualmente el 25% de las personas con responsabilidad en la gestión de equipos, han recibido formación en igualdad y liderazgo pro-conciliación. Al final del Plan el 100% de las personas con responsabilidad en la gestión de equipos, han recibido formación en igualdad y liderazgo pro-conciliación.
<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción/percepción de utilidad de la formación. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> Las personas que han recibido dicha formación han valorado su utilidad con una puntuación media de, al menos, 4 sobre 5.
PERIODICIDAD	Anual, 25%.	
OBSERVACIONES	Con el objetivo de promover la igualdad de mujeres y hombres en la organización, la implicación y compromiso de los mandos es un factor fundamental en la consolidación del valor de la igualdad.	

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

NÚMERO ACCIÓN	5		
ACCIÓN	Informar a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa		
TIPO DE ACCIÓN	Positiva		
OBJETIVO GENERAL	Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar la comunicación interna, de temas relacionados con la igualdad de oportunidades, en los medios de difusión de la empresa.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">Responsable:<ul style="list-style-type: none">Dirección de Diversidad e InclusiónRRHHColectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">Toda la plantilla, con foco en mujeres víctimas de violencia de género que pertenezcan a la plantilla.		Personal interno	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
<ul style="list-style-type: none">Número y % de personas de la organización con acceso a la información sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.		Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">100% del personal con acceso a la información sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
<ul style="list-style-type: none">Informe anual sobre la atención, por parte de la empresa, a mujeres víctimas de violencia de género.		Cualitativo	<ul style="list-style-type: none">Existencia del Informe anual con las actuaciones llevadas a cabo en este sentido, garantizando que el 100% de consultas son atendidas.
PERIODICIDAD		Puntual, con recordatorios anuales.	
OBSERVACIONES			

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

NÚMERO ACCIÓN	6
ACCIÓN	Incorporar en el Manual de Bienvenida información sobre el Plan de Igualdad.
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa
TIPO DE ACCIÓN	Gestión
OBJETIVO GENERAL	Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar la comunicación interna, de temas relacionados con la igualdad de oportunidades, en los medios de difusión de la empresa.
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: <ul style="list-style-type: none"> RRHH Responsable de selección Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> Personas de nueva incorporación 	Personal interno
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR
<ul style="list-style-type: none"> Manual de acogida con información sobre el Plan de Igualdad. 	Cualitativo
RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none"> Existencia del Manual de Acogida con información sobre el Plan de Igualdad. 	
PERIODICIDAD	Puntual
OBSERVACIONES	

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

NÚMERO ACCIÓN	7		
ACCIÓN	Requerir el cumplimiento normativo en materia de igualdad de mujeres y hombres a las empresas proveedoras.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa		
TIPO DE ACCIÓN	Gestión		
OBJETIVO GENERAL	Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Influir en el entorno de la organización.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">Responsable:<ul style="list-style-type: none">Responsable de ContrataciónResponsable de ComprasColectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">Empresas proveedoras		Personal interno	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none">Número y % de empresas externas a las que se informa sobre el posicionamiento de la organización en materia de igualdad de mujeres y hombres.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">100% de empresas externas han sido informadas sobre el posicionamiento de la organización en materia de igualdad de mujeres y hombres.	
<ul style="list-style-type: none">Número y % de empresas externas a las que se les exige el cumplimiento normativo en materia de igualdad.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">Al 100% % de empresas externas se les exige el cumplimiento normativo en materia de igualdad.	
PERIODICIDAD	A lo largo de todo el Plan.		
OBSERVACIONES	Esta acción aplica, como mínimo, en el caso de nuevos proveedores/contratos o renovación de los ya existentes.		

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

NÚMERO ACCIÓN	8		
ACCIÓN	Continuar colaborando con organizaciones o participando en actos que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa		
TIPO DE ACCIÓN	Gestión		
OBJETIVO GENERAL	Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Influir en el entorno de la organización.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">● Responsable:<ul style="list-style-type: none">○ Dirección de Diversidad e Inclusión○ Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad○ Responsable de Comunicación externa● Colectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">○ Personas que asisten o participan en los actos		Personal interno	3
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none">● Número de actos a los que la organización acude como asistente.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">● Asistencia a, al menos, 2 actos anuales.	
<ul style="list-style-type: none">● Número de actos en los que la organización participa activamente, como ponente, patrocinador, etc.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">● Participar de manera activa en, al menos, 1 acto al año.	
PERIODICIDAD	A lo largo de todo el Plan		
OBSERVACIONES			

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

NÚMERO ACCIÓN	9		
ACCIÓN	Hacer accesible el Plan de Igualdad a través de la intranet u otros canales de comunicación de la empresa (SuApp).		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	El valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa		
TIPO DE ACCIÓN	Gestión		
OBJETIVO GENERAL	Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Influir en el entorno de la organización.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">Responsable:<ul style="list-style-type: none">RRHHDirección de Diversidad e InclusiónComisión de Seguimiento del Plan de IgualdadColectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">Toda la plantilla		Personal interno	3
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none">El Plan de Igualdad se encuentra disponible en la web de la empresa.	Cualitativo	<ul style="list-style-type: none">El Plan de Igualdad vigente está accesible a través de la web de la empresa.	
PERIODICIDAD	Puntual		
OBSERVACIONES			

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

NÚMERO ACCIÓN	1		
ACCIÓN	Promover una distribución de género equilibrada en los órganos de representación de la empresa.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none">Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femeninaEl valor de la igualdad en la Cultura y Gestión Organizativa		
TIPO DE ACCIÓN	Positiva		
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos de representatividad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incrementar la presencia de mujeres y hombres en los órganos de representación.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">Responsable:<ul style="list-style-type: none">Dirección de la empresaColectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">Dirección de la empresa		No aplica	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none">Número y % de mujeres y hombres en los órganos de representación de la empresa.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">Alcanzar un 33% de presencia femenina en los órganos de representación de la empresa. En el caso de haber alcanzado este porcentaje, incrementarlo en un 5% anualmente o justificar su imposibilidad.	
<ul style="list-style-type: none">Análisis de los datos de la plantilla por posición.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">Evolución favorable de la presencia de mujeres y hombres en posiciones de representación.	
PERIODICIDAD	Puntual		
OBSERVACIONES	A lo largo del todo el Plan hasta que dichos órganos tengan una representación paritaria de mujeres y hombres.		

ÁMBITO 2.

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

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

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

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

NÚMERO ACCIÓN	3
ACCIÓN	Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicitar ofertas de trabajo dirigido al género menos representado y crear una base de datos o bolsa de trabajo con las aspirantes.
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none"> Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina Proceso de selección y contratación.
TIPO DE ACCIÓN	Correctora
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación horizontal.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incrementar la presencia femenina en aquellos puestos con infrarrepresentación.

PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: <ul style="list-style-type: none"> RRHH Responsable de selección Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> Centros/organismos educativos y formativos. Alumnas de dichos centros 	Personal interno	2

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

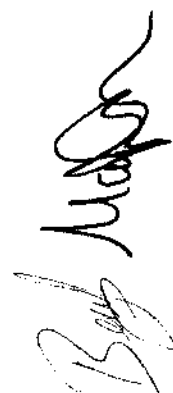
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
• Número de colaboraciones con centros/organismos educativos y formativos.	Cuantitativo	• Al menos 1 colaboración anual.
• Número de candidaturas recibidas de los centros/organismos educativos y formativos.	Cuantitativo	• Conseguir al menos 1 candidatura femenina para aquellos puestos o trabajos donde estén infrarrepresentadas.
• Número y % de incorporaciones a través de los centros/organismos educativos y formativos.	Cuantitativo	• 3% del género contratado menos representado en puestos o trabajos donde estén infrarrepresentados, como resultado de esta medida.

PERIODICIDAD	A lo largo de todo el plan
OBSERVACIONES	

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

NÚMERO ACCIÓN	4	
ACCIÓN	Exigir a las empresas de selección y/o ETT que sus procesos de selección velen por la igualdad de mujeres y hombres.	
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none">Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femeninaProceso de selección y contratación	
TIPO DE ACCIÓN	Correctora	
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la presencia, tendiente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación horizontal.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incrementar la presencia femenina en aquellos puestos con infrarrepresentación.	
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">Responsable:<ul style="list-style-type: none">Responsable de selecciónColectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">Empresas externas de selecciónCandidaturas en los procesos de selección	Personal interno	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
<ul style="list-style-type: none">Número y % de empresas de selección a las que se les exige que, en sus procesos de selección, velen por la igualdad de mujeres y hombres.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">Al 100% de las empresas de selección se les ha exigido que, en sus procesos de selección, velen por la igualdad de mujeres y hombres.
<ul style="list-style-type: none">Número y % de candidaturas femeninas y masculinas que presentan las empresas de selección de personal.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">El 100% de las empresas de selección presentan candidaturas de mujeres y hombres en los procesos de selección.
PERIODICIDAD	Puntual	
OBSERVACIONES		

ÁMBITO 3.
CONDICIONES DE TRABAJO



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

NÚMERO ACCIÓN	1	
ACCIÓN	Desarrollo de acciones correctoras de modo que, ante una igualdad curricular, tenga preferencia el sexo menos representado en la posición vacante.	
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo. • Proceso de selección y contratación. • Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina. 	
TIPO DE ACCIÓN	Correctora	
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en todas las posiciones.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.	
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ RRHH ○ Responsable de selección • Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Potenciales candidaturas a las ofertas de empleo 	Personal interno	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
<ul style="list-style-type: none"> • % de género menos representado con contrataciones indefinidas. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar un 25% del género menos representado en contrataciones indefinidas y, una vez alcanzado dicho porcentaje, incrementar anualmente un 5%.
<ul style="list-style-type: none"> • Número y % de extinciones contractuales desagregados por motivo y sexo. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> • Género menos representado que terminan contrato.
PERIODICIDAD	Anual	
OBSERVACIONES		

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

NÚMERO ACCIÓN	2		
ACCIÓN	Seguimiento de las bajas voluntarias		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo. • Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral • Prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo 		
TIPO DE ACCIÓN	Gestión		
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en todas las posiciones.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar que no hay motivos relacionados con la conciliación o la discriminación en bajas voluntarias.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ RRHH ○ Responsable de selección • Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Potenciales candidaturas a las ofertas de empleo 	Personal interno	1	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none"> • Número y % de hombres y mujeres que causan bajas voluntarias. 	Cualitativo	<ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar el 100% de bajas voluntarias en las que no tiene relación con la conciliación o la discriminación. 	
PERIODICIDAD	Anual		
OBSERVACIONES			

ÁMBITO 4.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN	4 Proceso de selección y contratación		
NÚMERO ACCIÓN	2		
ACCIÓN	Formar y sensibilizar a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de selección y contratación. • Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina • Formación 		
TIPO DE ACCIÓN	Correctora		
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación horizontal		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ RRHH ○ Responsable de formación • Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Responsables de selección de personal 	Personal interno y/o externo	2	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none"> • Número y % de las personas que intervienen en procesos selección de personal que han recibido formación en materia de igualdad de oportunidades. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> • El 100% de las personas que intervienen en procesos de selección han recibido formación en materia de igualdad de oportunidades. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Grado de satisfacción/percepción de utilidad de la formación. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas que han recibido dicha formación han valorado su utilidad con una puntuación media de, al menos, 4 sobre 5. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Número y % de mujeres y hombres contratados. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar una presencia del 40/60 de hombres y mujeres, o viceversa, en todos los grupos, categorías o puestos de trabajo. En el caso de aquellos puestos con una alta masculinización (como operarios) crear acciones tendientes al incremento. 	
PERIODICIDAD	Puntual		
OBSERVACIONES			

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

NÚMERO ACCIÓN	3	
ACCIÓN	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.	
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none">● Proceso de selección y contratación.● Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina	
TIPO DE ACCIÓN	Gestión	
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación horizontal	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.	
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">● Responsable:<ul style="list-style-type: none">○ Responsable de selección● Colectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">○ Personas candidatas y seleccionadas en los procesos de selección	Personal interno	2
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
<ul style="list-style-type: none">● Informe de seguimiento de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.	Cualitativo	<ul style="list-style-type: none">● Existencia de un informe que detalle los % de mujeres y hombres que se han postulado, así como mujeres y hombres que se han contratado en los diferentes procesos de selección.
<ul style="list-style-type: none">● Número y % de mujeres y hombres contratados.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">● Alcanzar una presencia del 40/60 de hombres y mujeres o viceversa en todos los grupos, categorías o puestos de trabajo. En el caso de aquellos puestos con una alta masculinización (como operarios) crear acciones tendientes al incremento.
PERIODICIDAD	A lo largo de todo el Plan. Cada vez que se lleva a cabo un proceso de selección	
OBSERVACIONES		

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

NÚMERO ACCIÓN	4
ACCIÓN	Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a género menos representado donde así lo estén.
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de selección y contratación. • Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina
TIPO DE ACCIÓN	Positiva
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación horizontal.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incrementar la presencia femenina en aquellos puestos con infrarrepresentación.
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ RRHH ○ Responsable de selección • Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Personas candidatas en los procesos de selección 	<div>RECURSOS</div> <div>Sin coste</div>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR
<ul style="list-style-type: none"> • Número y % de mujeres y hombres contratados. 	Cuantitativo
RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar una presencia del 40/60 de hombres y mujeres o viceversa en todos los grupos, categorías o puestos de trabajo. • Incremento Anual o justificación del porqué no ha habido. 	
PERIODICIDAD	Anual con seguimiento a lo largo de todo el plan
OBSERVACIONES	Criterios de contratación basados en competencias garantizando su objetividad.

ÁMBITO 5.
FORMACIÓN

















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

NÚMERO ACCIÓN	1
ACCIÓN	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades, introduciendo de forma transversal módulos de igualdad en toda la oferta formativa de la empresa.
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Formación
TIPO DE ACCIÓN	Correctora
OBJETIVO GENERAL	Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación anual.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Aumentar, de manera transversal, contenidos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación anual.
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Responsable de formación • Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla 	RECURSOS Personal interno y/o externo
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR
<ul style="list-style-type: none"> • Número y % de formaciones en las que procede incluir la igualdad y/o perspectiva de género de manera transversal 	Cuantitativo
RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none"> • Durante el primer año de implantación del Plan, se ha incluido la igualdad y/o perspectiva de género en el 25% de las acciones formativas en las que procede. • En el 100% de las formaciones, en las que procede, al final del Plan. 	
PERIODICIDAD	A lo largo de todo el Plan.
OBSERVACIONES	

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

NÚMERO ACCIÓN	2	
ACCIÓN	Impartir formación en "nuevas masculinidades".	
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none"> Formación Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 	
TIPO DE ACCIÓN	Positiva	
OBJETIVO GENERAL	Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación anual.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Aumentar, de manera transversal, contenidos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación anual.	
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: <ul style="list-style-type: none"> RRHH Dirección de Diversidad e Inclusión Responsable de Formación Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla, con especial foco en el colectivo masculino. 	Personal interno y/o externo.	2
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
<ul style="list-style-type: none"> Número y % de personas formadas en "nuevas masculinidades". 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> Anualmente se ha formado el 25% de la plantilla en esta temática.
<ul style="list-style-type: none"> Número y % de hombres, sobre colectivo de hombres, formado en "nuevas masculinidades". 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> Anualmente se han formado el 25% de la plantilla masculina en esta temática.
<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción/percepción de utilidad de la formación. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> Las personas que han recibido dicha formación han valorado su utilidad con una puntuación media de 4 sobre 5.
PERIODICIDAD	Anual	
OBSERVACIONES		

ÁMBITO DE APLICACIÓN	5. Formación		
NÚMERO ACCIÓN	3		
ACCIÓN	Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Formación		
TIPO DE ACCIÓN	Correctora		
OBJETIVO GENERAL	Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación anual.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar las horas de formación interna realizadas por mujeres y hombres.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD	
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: <ul style="list-style-type: none"> Responsable de formación Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla 	Personal interno	1	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none"> Número y % de la plantilla con acceso a la oferta formativa de la empresa. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de la plantilla tiene acceso a la oferta formativa de la empresa. 	
<ul style="list-style-type: none"> Media de horas de formación desagregado por sexo. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> Resultados similares por sexo. 	
PERIODICIDAD	Anual		
OBSERVACIONES			

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

NÚMERO ACCIÓN	4		
ACCIÓN	Facilitar la sensibilización en materia de prevención de toda tipología de acoso a toda la plantilla		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Formación Prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo		
TIPO DE ACCIÓN	Positiva		
OBJETIVO GENERAL	Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación anual.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar las horas de formación interna realizadas por mujeres y hombres.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">Responsable:<ul style="list-style-type: none">RRHHDirección de Diversidad e InclusiónResponsable de formaciónColectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">Toda la plantilla		Personal interno	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
<ul style="list-style-type: none">Número y % de personas que se forman en materia de acoso.		Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">El 100% de la plantilla tiene acceso a la oferta formativa de la empresa.
<ul style="list-style-type: none">Media de horas de formación en materia de acoso desagregada por sexo.		Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">.
PERIODICIDAD		A lo largo de todo el Plan.	
OBSERVACIONES		Se recomienda tener en cuenta esta medida en el Plan de formación anual.	

ÁMBITO 6.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

ÁMBITO DE APLICACIÓN	6 Promoción profesional
-----------------------------	--------------------------------

NÚMERO ACCIÓN	1		
ACCIÓN	Priorizar la promoción interna de toda la plantilla frente a la contratación externa para cubrir vacantes, con especial atención a la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad en aquellas áreas donde existe una representación mayoritariamente masculina.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Promoción profesional Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina		
TIPO DE ACCIÓN	Positiva		
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación vertical.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incrementar la representatividad paritaria de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">Responsable:<ul style="list-style-type: none">o RRHHColectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">o Toda la plantilla.		Sin coste	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
<ul style="list-style-type: none">Número y % de vacantes que se han publicado internamente.		Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">100% de las vacantes se han publicado internamente.
<ul style="list-style-type: none">Número y % de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.		Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">Alcanzar un 33% de presencia del género menos representado en puestos de responsabilidad y, una vez alcanzado dicho porcentaje, incrementar anualmente.
<ul style="list-style-type: none">Número y % de promociones desagregado por sexo.		Cualitativo	<ul style="list-style-type: none">Equilibrio entre las promociones de ambos sexos.
PERIODICIDAD		A lo largo de todo el plan, cada vez que se produce una vacante	
OBSERVACIONES			

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

NÚMERO ACCIÓN	2	
ACCIÓN	Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las género menos representado para el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén subrepresentados.	
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción profesional • Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina 	
TIPO DE ACCIÓN	Positiva	
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación vertical.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incrementar la representatividad paritaria de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad.	
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ RRHH • Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toda la plantilla 	Sin coste	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
• Redacción de las bases de promoción.	Cualitativo	• En la redacción de las bases de promoción constan medidas de acción positiva.
• Número y % del género menos representado en puestos en los que están infrarrepresentados	Cuantitativo Impacto	• Alcanzar un 33% de presencia del género menos representado en los que están infrarrepresentados
• Número y % de Hombres y mujeres en cada puesto	Cuantitativo	• Evolución de la presencia de género menos representado en la organización
PERIODICIDAD	Cada vez que se lleva a cabo una promoción.	
OBSERVACIONES		

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

NÚMERO ACCIÓN	3		
ACCIÓN	Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none">● Promoción profesional● Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina● Formación		
TIPO DE ACCIÓN	Positiva		
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación vertical.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incrementar la representatividad paritaria de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">● Responsable:<ul style="list-style-type: none">○ Responsable de formación○ Dirección de Talento● Colectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">○ Mujeres y hombres con potencial de desarrollo		Personal interno y/o empresas proveedoras externas	2
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none">● Impartición de Programas de Desarrollo de Talento Femenino.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">● Desarrollar/Impartir, al menos, un programa de Desarrollo de Talento Femenino durante la vigencia del Plan.	
<ul style="list-style-type: none">● Grado de satisfacción/percepción de utilidad de la formación.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">● Las participantes en dichos programas han valorado su utilidad con una puntuación media de, al menos, 4 sobre 5.	
PERIODICIDAD	Anual		
OBSERVACIONES			

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

NÚMERO ACCIÓN	4	
ACCIÓN	Formar en igualdad de mujeres y hombres a las personas que intervienen en los procesos de promoción interna.	
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción profesional • Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y análisis de la infrarrepresentación femenina • Formación 	
TIPO DE ACCIÓN	Correctora	
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación vertical.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incrementar la representatividad paritaria de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad.	
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Responsable de formación ○ Dirección de Diversidad e Inclusión • Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> ○ Personas que participan en procesos de promoción 	Personal interno y/o personal externo	2
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
<ul style="list-style-type: none"> • Número y % de personas que participan en los procesos de promoción que han recibido formación en igualdad de mujeres y hombres. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> • El 100% de las personas que participan en los procesos de promoción se han formado en igualdad de mujeres y hombres.
<ul style="list-style-type: none"> • Grado de satisfacción/percepción de utilidad de la formación. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas que han recibido dicha formación han valorado su utilidad con, al menos, una puntuación media de 4 sobre 5.
<ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres en puestos de responsabilidad. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar un 33% de presencia de mujeres en puestos de decisión y, una vez alcanzado dicho porcentaje justificarlo.
PERIODICIDAD	A lo largo de todo el Plan.	
OBSERVACIONES	Se recomienda incluir la formación en igualdad en la planificación de formación anual.	

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

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

NÚMERO ACCIÓN	1		
ACCIÓN	Realizar difusión, de manera periódica, de las medidas de conciliación de las que dispone la empresa.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none">● Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.● El valor de la igualdad en la cultura y gestión organizativa.		
TIPO DE ACCIÓN	Correctora		
OBJETIVO GENERAL	Consolidar la integración del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Iniciar o continuar con acciones para la mejora de la conciliación que la organización lleva a cabo.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">● Responsable:<ul style="list-style-type: none">○ RRHH○ Dirección de Diversidad e Inclusión○ Agente de igualdad● Colectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">○ Toda la plantilla		Personal interno.	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none">● Número y % de personas de la plantilla a las que se ha informado sobre las medidas de conciliación.	Cuantitativo Impacto	<ul style="list-style-type: none">● El 100% de personas de la plantilla han sido informadas sobre las medidas de conciliación.	
<ul style="list-style-type: none">● Número y % de personas que disfrutan las medidas de conciliación desagregado por sexo.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">● Equilibrio entre los permisos disfrutados por Hombres y mujeres.	
PERIODICIDAD	Anual o en el momento de modificación de las medidas existentes.		
OBSERVACIONES	Supone definir el formato y los canales de comunicación más adecuados para que la difusión llegue a la totalidad de la plantilla.		

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

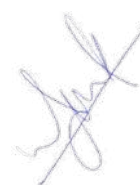
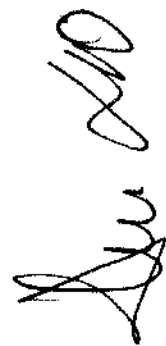
NÚMERO ACCIÓN	2		
ACCIÓN	Realizar comunicaciones internas que visibilicen hombres en el ámbito del cuidado.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none">● Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.● El valor de la igualdad en la cultura y gestión organizativa● Comunicación inclusiva.		
TIPO DE ACCIÓN	Correctora		
OBJETIVO GENERAL	Consolidar la integración del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Iniciar o continuar con acciones para la mejora de la conciliación que la organización lleva a cabo.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">● Responsable:<ul style="list-style-type: none">○ RRHH○ Dirección de Diversidad e Inclusión○ Agente de igualdad● Colectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">○ Toda la plantilla		Personal interno.	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none">● Número de Campañas de visibilización de hombres que hacen uso de las medidas de conciliación.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">● Se ha realizado, al menos, 1 campaña anual de visibilización de hombres que hacen uso de las medidas de conciliación.	
<ul style="list-style-type: none">● Número y % de hombres que se acogen a medidas de conciliación.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">● Incremento respecto al año anterior.	
PERIODICIDAD	Anual		
OBSERVACIONES	Supone visibilizar aquellos hombres que han hecho uso de las medidas de conciliación con un impacto positivo en la organización. Se hace necesario los mecanismos de comunicación más adecuados que permitan una mayor difusión.		

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

NÚMERO ACCIÓN	3		
ACCIÓN	Identificar, de manera periódica, las necesidades de conciliación de la plantilla.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral		
TIPO DE ACCIÓN	Correctora		
OBJETIVO GENERAL	Consolidar la integración del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Iniciar o continuar con acciones para la mejora de la conciliación que la organización lleva a cabo.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">● Responsable:<ul style="list-style-type: none">○ RRHH○ Dirección de Diversidad e Inclusión● Colectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">○ Toda la plantilla		Personal interno.	2
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none">● Resultado de la Encuesta donde se recogen las necesidades de conciliación de la plantilla.	Cualitativo	<ul style="list-style-type: none">● Se dispone de un informe donde se detallan las necesidades de conciliación de la plantilla, ofreciendo datos segregados por sexo.	
<ul style="list-style-type: none">● Incorporación de medidas de conciliación en base a resultados de la encuesta.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">● Se han incorporado al menos un 25% de las medidas de conciliación identificadas con los resultados de la encuesta.	
PERIODICIDAD	Bianual		
OBSERVACIONES	Adicionalmente la lactancia acumulada será uno de los puntos a revisar.		

ÁMBITO 8.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES



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

NÚMERO ACCIÓN	1	
ACCIÓN	Realizar un seguimiento anual de la brecha salarial.	
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres	
TIPO DE ACCIÓN	Correctora	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incluir sistemas de control y seguimiento de la brecha salarial con el objetivo de reducirla/eliminarla.	
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: <ul style="list-style-type: none"> RRHH Colectivo destinatario: <ul style="list-style-type: none"> Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 	Personal interno.	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial entre mujeres y hombres. 	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres respecto al año anterior.
PERIODICIDAD	Anual	
OBSERVACIONES		

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

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

ÁMBITO 9.

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

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

NÚMERO ACCIÓN	1	
ACCIÓN	Formar a las personas que participan en los casos que se instruyan (personas de referencia y/o Comisión de investigación).	
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none">Prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, psicológico, moral o mobbing y/o cualquier otra conducta o acoso discriminatorio.Formación	
TIPO DE ACCIÓN	Correctora	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de acoso.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el correcto funcionamiento y agilidad en la respuesta, por parte de la empresa, en los posibles casos de acoso.	
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">Responsable:<ul style="list-style-type: none">RRHHDirección de Diversidad e InclusiónColectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">Personas que participan en los casos que se instruyan.	Personal interno y externo, si procede.	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
<ul style="list-style-type: none">Número y % de personas que participan en los casos que se instruyan han sido formadas.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">El 100% de las personas que participan en los casos que se instruyen han sido formadas.
<ul style="list-style-type: none">Nivel de satisfacción con la formación de las personas asistentes.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">Las personas que han recibido la formación la evalúan, al menos, con una puntuación de 4 sobre 5.
PERIODICIDAD	Cada vez que se incorporen personas como consejeras o en comisión de instrucción, o cuando la empresa considere necesaria una formación de reciclaje.	
OBSERVACIONES		

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

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN	9 Prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, psicológico, moral o mobbing y/o cualquier otra conducta o acoso discriminatorio.		
NÚMERO ACCIÓN	3		
ACCIÓN	Informar y/o formar a la totalidad de la plantilla, o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo, en esta temática.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none">Prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, psicológico, moral o mobbing y/o cualquier otra conducta o acoso discriminatorio.Formación		
TIPO DE ACCIÓN	Correctora		
OBJETIVO GENERAL	Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de acoso.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">Responsable:<ul style="list-style-type: none">RRHHResponsable de FormaciónDirección de Diversidad e InclusiónColectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">Toda la plantillaCualquier persona que se relacione por motivos de trabajo, aunque la relación contractual no sea directamente con la empresa (por ejemplo, ETT y/o subcontratas)		Personal interno.	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none">Número y % de personas de plantilla que han recibido información/formación sobre la materia.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">El 100% de la plantilla ha recibido información/formación sobre la materia.	
<ul style="list-style-type: none">% de personas que se relacionan por motivos de trabajo y que no sean de plantilla que han recibido información sobre la materia.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">100% de las personas que se relacionan con la organización por motivos de trabajo pero que no son plantilla han recibido información sobre la materia.	
PERIODICIDAD	Anual		
OBSERVACIONES	Supone llevar a cabo acciones formativas y/o informativas a la plantilla o a cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo. En ambos casos se dispone de documento firmado a la recepción del protocolo, o listado de cuentas de correo a los que se ha enviado.		

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

NÚMERO ACCIÓN	4		
ACCIÓN	Incorporar el protocolo para la prevención y actuación ante el acoso en documentos como el Manual de Bienvenida, convenio, códigos de conducta, entre otros.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo		
TIPO DE ACCIÓN	Correctora		
OBJETIVO GENERAL	Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de acoso.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">● Responsable:<ul style="list-style-type: none">○ RRHH○ Responsable de selección● Colectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">○ Toda la plantilla○ Nuevas incorporaciones○ Entorno de la organización		Personal interno.	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
<ul style="list-style-type: none">● Número y % de documentos en los que es necesario incorporar el protocolo.		Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">● En el 100% de los documentos identificados se ha incluido información sobre el protocolo de prevención y actuación frente al acoso.
PERIODICIDAD		Puntual	
OBSERVACIONES		Supone identificar, revisar y modificar todos aquellos documentos en los que se considere necesario incorporar el Protocolo para la Prevención y Actuación ante el Acoso.	

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

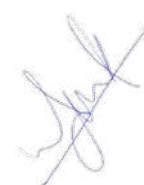
NÚMERO ACCIÓN	5	
ACCIÓN	Incorporar, de manera periódica, información/comunicación sobre la prevención y actuación frente al acoso.	
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	<ul style="list-style-type: none">● Prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, psicológico, moral o mobbing y/o cualquier otra conducta o acoso discriminatorio.● El valor de la igualdad en la cultura y gestión organizativa.● Comunicación inclusiva	
TIPO DE ACCIÓN	Correctora	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de acoso.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo.	
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">● Responsable:<ul style="list-style-type: none">○ RRHH○ Dirección de Diversidad e Inclusión● Colectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">○ Toda la plantilla	personal interno	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
<ul style="list-style-type: none">● Número de Informaciones/comunicaciones sobre el protocolo en materia de prevención del acoso	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">● 1 comunicación anual, como mínimo.
<ul style="list-style-type: none">● Número y % de personas que conocen el protocolo si se realizan encuestas de percepción/clima	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">● 100% de las personas que han realizado la encuesta conocen el protocolo
PERIODICIDAD	Anual y, si es el caso, cuando se realicen encuestas de percepción/clima	
OBSERVACIONES		

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

NÚMERO ACCIÓN	6		
ACCIÓN	Solicitar a las empresas proveedoras de servicios de personas (personal subcontratado) su protocolo interno para la prevención y actuación frente al acoso.		
ÁMBITOS DONDE IMPACTA	Prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo		
TIPO DE ACCIÓN	Gestión		
OBJETIVO GENERAL	Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de acoso.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo.		
PERSONAS DESTINATARIAS Y RESPONSABLES		RECURSOS	PRIORIDAD
<ul style="list-style-type: none">● Responsable:<ul style="list-style-type: none">○ Departamento/Área de compras.● Colectivo destinatario:<ul style="list-style-type: none">○ Empresas proveedoras de servicios de personas		Personal interno	1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none">● Número y % de empresas proveedoras a las que se les ha solicitado el protocolo.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">● Al 100% de las empresas proveedoras de servicios de personal se les ha solicitado su protocolo de prevención y actuación frente al acoso.	
<ul style="list-style-type: none">● Número y % de empresas de servicios que disponen y presentan su protocolo.	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none">● El 100% de empresas proveedoras de servicios de personal a las que se les ha solicitado, disponen y presentan su procedimiento o protocolo de prevención y actuación frente el acoso o presentan el compromiso de implantarlo durante el plazo de ejecución del contrato.	
PERIODICIDAD	Puntual.		
OBSERVACIONES	Esta acción será necesaria en el momento de contratación de una nueva empresa proveedora.		

ÁMBITO 10.

COMUNICACIÓN NO SEXISTA



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

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

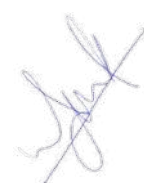
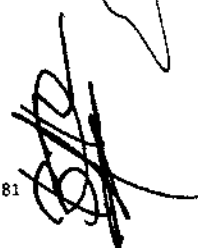
ÁMBITO DE APLICACIÓN	10. Comunicación no sexista.
-----------------------------	-------------------------------------

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




ANEXO 1

CALENDARIO DE ACTUACIONES



The figure consists of 12 vertically stacked diagrams, each representing a step in a sorting process. The diagrams are as follows:

- Initial array: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Array with a pivot (3) and elements less than it (1, 2) to its left, and elements greater than it (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10) to its right.
- Array with a pivot (3) and elements less than it (1, 2) to its left, and elements greater than it (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10) to its right.
- Array with a pivot (3) and elements less than it (1, 2) to its left, and elements greater than it (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10) to its right.
- Array with a pivot (3) and elements less than it (1, 2) to its left, and elements greater than it (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10) to its right.
- Array with a pivot (3) and elements less than it (1, 2) to its left, and elements greater than it (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10) to its right.
- Array with a pivot (3) and elements less than it (1, 2) to its left, and elements greater than it (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10) to its right.
- Array with a pivot (3) and elements less than it (1, 2) to its left, and elements greater than it (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10) to its right.
- Array with a pivot (3) and elements less than it (1, 2) to its left, and elements greater than it (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10) to its right.
- Array with a pivot (3) and elements less than it (1, 2) to its left, and elements greater than it (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10) to its right.
- Array with a pivot (3) and elements less than it (1, 2) to its left, and elements greater than it (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10) to its right.
- Final sorted array: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

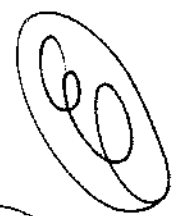
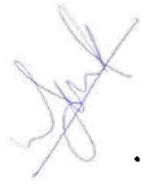




32



III Plan de Igualdad - CETAQU

ANEXO 2
SEGUIMIENTO



[illegible]

84

78.

John

John

