

# Plan de igualdad 2025-2029

## Acciones 2026



# Plan de igualdad

## Acciones 2026

1.SELECCIÓN CONTRATACIÓN					2026			
Ambito	Objetivos	Acciones	Indicadores	Responsable	1 trim	2 trim	3 trim	4 trim
<b>SELECCIÓN CONTRATACIÓN</b>	1. Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección	1.2 Trasladar a las empresas de servicios contratadas, ETT, etc, el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Número de empresas subcontratadas y número de empresas informadas	RRHH	X			
		1.3 Revisar que las ofertas de empleo se realicen con un criterio inclusivo (en cuanto al lenguaje, imágenes, descripción de la oferta y requisitos), que la descripción de las mismas se base en criterios de competencias técnicas, aptitud y actitud, y que no se incluyan criterios discriminatorios (edad, sexo, etc.).	Procedimiento interno de selección	RRHH	X			
		1.4 Elaborar y trasladar a la Comisión de Seguimiento del Plan una presentación anual en la que se informe de cómo se han elaborado las ofertas de empleo, tipo de pruebas utilizadas en los procesos de selección, para su conocimiento y análisis desde el punto de vista de igualdad de género.	Elaborar y trasladar el informe a la CSI	RRHH	X			

# Plan de igualdad

## Acciones 2026

3.FORMACIÓN						2026			
Ambito	Objetivos	Acciones	Indicadores	Responsable	1 trim	2 trim	3 trim	4 trim	
<b>FORMACIÓN</b>	3. Facilitar la participación de mujeres y hombres en acciones formativas, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo	3.1 Elaboración de un plan formativo en materia de sensibilización igualdad e informar de los resultados de la formación realizada el año anterior a la CSI	Tener el plan formativo y dar traslado a la CSI	Comisión seguimiento	X				
		3.2 Sesión de sensibilización sobre la igualdad de mujeres y hombres y de prevención del acoso sexual para toda la plantilla especificar cuantas horas de formación y el formato (se concretará en la reunión de la comisión de seguimiento del plan de igualdad en el primer trimestre de 2026)	Nº de acciones formativas N.º de personas que han realizado la formación	RRHH		X			X
		3.3 Informar a la empresa externa que gestiona la formación de la entidad para revisar que los materiales de formación interna y externa para asegurar no presenten estereotipos de género (lenguaje, imágenes, ejemplos, etc.)	Revisión de los materiales	RRHH y entidad externa responsable de la formación	X				
		3.4 La formación siempre se realizará dentro del horario de trabajo de las personas que asistan. De no ser posible se compensará con tiempo de descanso retribuido. (se compensarán según normativa de convenio a aplicar)	Hacer seguimiento revisar si hay incidencias relacionadas.	RRHH	X				
			Elaborar y trasladar el informe a la CSI	RRHH	X				

# Plan de igualdad



# *Acciones 2026*

# Plan de igualdad

## Acciones 2026

5.CONDICIONES TRABAJO					2026			
Ambito	Objetivos	Acciones	Indicadores	Responsable	1 trim	2 trim	3 trim	4 trim
CONDICIONES TRABAJO	5. Impulsar condiciones de trabajo que permitan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	5.2 Crear un cuestionario desde la Comisión de seguimiento en google forms para enviar a las personas que se marchen de la entidad (máximo último día de su permanencia en ABD)	Número de bajas desagregadas por género, con identificación de: causa, edad, nivel jerárquico, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada y resultados de esta.	RRHH	X			

# Plan de igualdad



# *Acciones 2026*

5.CONDICIONES TRABAJO						2026			
Ambito	Objetivos	Acciones	Indicadores	Responsable	1 trim	2 trim	3 trim	4 trim	
CONDICIONES TRABAJO	5. Impulsar condiciones de trabajo que permitan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	5.2 Crear un cuestionario desde la Comisión de seguimiento en google forms para enviar a las personas que se marchen de la entidad (máximo último día de su permanencia en ABD)	Número de bajas desagregadas por género, con identificación de: causa, edad, nivel jerárquico, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada y resultados de esta.	RRHH	X				

# Plan de igualdad

## Acciones 2026

6.CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD					2026			
Ambito	Objetivos	Acciones	Indicadores	Responsable	1 trim	2 trim	3 trim	4 trim
CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	6.Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en los derechos de conciliación y corresponsabilidad	6.1 Recopilar y sistematizar en un único documento todos los derechos todas aquellas medidas aprobadas en el plan de igualdad previstas en la normativa laboral y las implantadas por la empresa para favorecer el equilibrio	Realización y distribución del documento de medidas de conciliación	RRHH	X			
		6.2 Dentro de la comisión de seguimiento en el primer trimestre se estudiarán los servicios en los que se podría aplicar la flexibilidad horaria de 30 min de entrada al trabajo. Se establecerá un margen flexible de 30 minutos de hora de entrada al trabajo con el objetivo de favorecer la conciliación y la organización eficiente del trabajo. La comisión de seguimiento, una vez puesta en marcha la medida evaluará la aplicación de la medida, para valorar su efectividad o modificación de la misma.	Documento donde se detalle por servicio quien puede acogerse a esta medida.	Comisión seguimiento	X			
		6.3 Las vacaciones se podrán disfrutar hasta en cuatro períodos a lo largo del año, favoreciendo así una mayor conciliación familiar y personal así como flexibilidad en su disfrute. Se estudiará en la primera reunión de la comisión de seguimiento los convenios colectivos de la entidad, como afectarán estas 4 fracciones en días laborables o naturales.	Documento donde se detalle por convenio quien puede acogerse a esta medida.	Comisión seguimiento y RRHH	X			
		6.4 Se podrá adaptar el horario para favorecer la conciliación y corresponsabilidad en aquellos casos de adaptación escolar de la descendencia hasta que estos alcancen la edad de 3 años y de 3 a 6 años que no hayan estado escolarizados anteriormente. (siempre justificado y planificado con antelación con la coordinación del servicio)	Informe de peticiones anuales	Comisión seguimiento y RRHH				X
		6.5 Permiso por el tiempo indispensable para: - Asistencia a 1 tutoría para acompañamiento de menores de 12 años. De manera excepcional y previa justificación, se podrá ampliar hasta los 16 años del menor (discapacidad, dependencia, problemas de conducta etc..)						

# Plan de igualdad

## Acciones 2026

6.CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD					2026			
Ambito	Objetivos	Acciones	Indicadores	Responsable	1 trim	2 trim	3 trim	4 trim
CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	6.Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en los derechos de conciliación y corresponsabilidad	6.5 (cont.) Permiso por el tiempo indispensable para: - Trámites de documentación oficial (DNI, pasaporte).. - Para acudir o acompañar a familiares con discapacidad o dependencia, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a citas y gestiones en los centros de atención social de las administraciones públicas, incluidas las visitas domiciliares para la valoración de la dependencia.	Informe de peticiones anuales	Comisión seguimiento y RRHH				X
		6.6 Los y las profesionales con más de un año de antigüedad podrán disfrutar de una excedencia con reserva de puesto de trabajo, con una duración mínima de cuatro meses y máximo de cuatro años por cuidado de menor o familiar dependiente o con discapacidad que convivan con la trabajadora, destinada a favorecer la conciliación familiar y personal.	Informe de peticiones anuales	Comisión seguimiento y RRHH				X
		6.7 Permiso retribuido de 1 día para el cuidado de perros y/o gatos por hospitalización o intervención quirúrgica ambulatoria o fallecimiento de la misma que convivan con la persona trabajadora.	Informe de peticiones anuales	Comisión seguimiento y RRHH				X
		6.8 El permiso no retribuido de duración entre 1 día a 1 mes, podrá solicitarse anualmente por motivos de conciliación	Informe de peticiones anuales	Comisión seguimiento y RRHH				X
		6.9 Excedencia especial ABD desde 10 días hasta 6 meses, con reserva de puesto, por motivos personales, solicitando reincorporación a día 1 del mes entrante.no pudiéndose acumular más de un 33'33 % de personas trabajadoras dentro de una unidad de trabajo, independientemente del turno, dentro de un centro de trabajo, garantizando que al menos una persona del equipo sea estable. En equipos de dos personas el 50% y en los casos unipersonales sin %, excepcionalmente tramitar la solicitud con más antelación para disfrute de la excedencia especial , un periodo de dos años de antigüedad, mínimo.	Informe de peticiones anuales	Comisión seguimiento y RRHH				X

# Plan de igualdad

## Acciones 2026

7.INFRAREPRESENTACIÓN					2026			
Ambito	Objetivos	Acciones	Indicadores	Responsable	1 trim	2 trim	3 trim	4 trim
INFRAREPRESENTACIÓN	7. Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en niveles jerárquicos y puestos de trabajo	7.1 Comunicar a RRHH, el objetivo de la empresa de aumentar número de mujeres en puestos donde están subrepresentadas.	Realizar documento de la Dirección, comunicando que a igualdad de condiciones se priorizará al sexo menos representado	RRHH	X			
		7.2 Informar al dpto de RRHH, que las ofertas de empleo contemplan mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura a puestos y ocupaciones masculinizadas (ejemplo: "buscamos ingenieras e ingenieros" "Operarias y Operarios"- "Buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos")	Recogida de las ofertas de empleo con ese lenguaje inclusivo	RRHH	X			

# Plan de igualdad

## Acciones 2026

8.RETRIBUCION					2026			
Ambito	Objetivos	Acciones	Indicadores	Responsable	1 trim	2 trim	3 trim	4 trim
<b>RETRIBUCION</b>	8. Integrar el principio de igualdad retributiva en la política salarial, eliminando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y garantizando un mismo salario para un mismo puesto de trabajo de igual valor.	8.1 Revisión, registro y comparación del promedio de salario base y complementos de mujeres y hombres.	Elaboración y registro de informe de comparación.	RRHH		X		
		8.2 Recoger los datos sobre la evolución de las retribuciones en cada uno de los 6 niveles establecidos en la valoración de puestos de trabajo	Elaboración y registro de informe de comparación.	RRHH		X		

# Plan de igualdad

## Acciones 2026

9.ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO						2026			
Ambito	Objetivos	Acciones	Indicadores	Responsable	1 trim	2 trim	3 trim	4 trim	
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	9. Promover actuaciones y condiciones que eviten el acoso sexual o por razón de sexo, garantizando el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo.	9.1 Declaración de la empresa rechazando el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Inclusión del compromiso en los diferentes documentos de comunicación de la empresa	RRHH	X				
		9.2 Difundir el protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, entre toda la plantilla	Registro de la difusión realizada.	RRHH		X			
		9.4 Cuando se interponga una denuncia interna por acoso sexual o por razón de sexo, se establecerán las medidas cautelares que protegan a la persona denunciante (mientras esté el periodo de investigación) para no tener contacto con la persona denunciada. Dichas medidas no podrán ser impuestas teniendo que ser aceptadas por la persona denunciante.	Nº de medidas que se han implementado/nº de denuncias recogidas	Comisión de Acoso	X	X	X	X	

# Plan de igualdad

## Acciones 2026

					2026			
Ambito	Objetivos	Acciones	Indicadores	Responsable	1 trim	2 trim	3 trim	4 trim
<b>VIOLENCIA GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL</b>	<p>10. Promover una cultura de Compañía que favorezca la protección del puesto de trabajo de las víctimas de violencia de género.</p> <p>Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de genero contribuyendo así, en mayor medida, a su protección</p>	<p>10.1 La comisión de seguimiento se reunirá para negociar las posibles medidas que se contemplen para este eje.</p>	Resultados de la negociación	Comisión seguimiento	X	X	X	X

# Plan de igualdad

## Acciones 2026

11.PRL					2026			
Ambito	Objetivos	Acciones	Indicadores	Responsable	1 trim	2 trim	3 trim	4 trim
PRL	11. Introducir la dimensión de género en la Política de Salud Laboral	11.1 La comisión de seguimiento se reunirá para negociar las posibles medidas que se contemplen para este eje.	Resultados de la negociación	Comisión seguimiento	X	X	X	X
12.COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN					2026			
Ambito	Objetivos	Acciones	Indicadores	Responsable	1 trim	2 trim	3 trim	4 trim
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	12. Promover una cultura de Compañía proclive a la diversidad, a la igualdad de oportunidades y al equilibrio de la vida personal y laboral	12.1 La comisión de seguimiento se reunirá para negociar las posibles medidas que se contemplen para este eje.	Resultados de la negociación	Comisión seguimiento	X	X	X	X