

Área 2. La comunicación no sexista

Descripción Objetivo General		Garantizar una comunicación fluida, Inclusiva y no sexista.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
COMUNICACIÓN						
1	<p>Crear herramientas que faciliten el acceso a la información en materia de igualdad por parte del personal.</p>	<p>Poner a disposición de toda la plantilla la información y documentación relacionada con la igualdad en la corporación: Plan de Igualdad, Manual de lenguaje no sexista, Protocolo de acoso y Protocolo de violencia de género.</p>	<p>1. Documentación colgada en tabloneros de anuncios o enviadas por correo electrónico. 2. N.º de personas desagregadas por sexo que reciben la documentación.</p>	<p>Responsable de IGL y Responsable de RRHH</p>	1T 2025	Realización Interna
2	<p>Fomentar la difusión de mensajes y colaboraciones en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de todos los grupos de interés.</p>	<p>Informar a todo el personal sobre el proyecto de plan de igualdad, de su desarrollo y de los futuros resultados y la persona responsable de igualdad y quiénes conforman la comisión de seguimiento, de modo que se visualice una materialización del compromiso con la igualdad por parte de la dirección y áreas responsables.</p>	<p>1. Manual-guía de igualdad elaborado. 2. Infografía con un resumen del plan de igualdad 3. N.º de canales utilizados para la difusión</p>	<p>Responsable de IGL</p>	1T 2025	Realización Interna

Descripción Objetivo General		Garantizar una comunicación fluida, inclusiva y no sexista.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
		Protocolizar las reuniones tanto de carácter vertical como horizontal con el objetivo de estimular el desarrollo de relaciones interpersonales y el espíritu de colaboración, lo que ayude a que las personas puedan vincularse entre ellas y trabajar en armonía.	1. Calendario de reuniones formalizado. 2. N.º de personas desagregadas por sexo que asisten.	Responsable de RRHH	A partir de la firma del Plan 4T 2024	Realización Interna
LENGUAJE						
3	Dotar de las herramientas necesarias para el correcto uso de un lenguaje neutro, de forma que el personal pueda tener las herramientas necesarias para utilizarlo.	Desarrollar un manual de usos no sexistas del lenguaje y facilitar su consulta a toda la plantilla, en especial a las personas de la corporación que redactan comunicaciones, tanto internas, como externas.	1. Manual de usos no sexista del lenguaje elaborado. 2. Guía sencilla de lenguaje desarrollada. 3. N.º de personas desagregadas por sexo a las que se les ha enviado.	Responsable de IGL	3T 2025	Realización externa
4	Sensibilizar al personal sobre la importancia del uso de un lenguaje igualitario	Elaborar y difundir un folleto/ infografía en materia del uso no sexista del lenguaje y tratando de incorporar tanto las buenas prácticas en el sexismo lingüístico como del sexismo coloquial o social.	1. Infografía diseñada y difundida entre el personal de la plantilla. 2. N.º de canales utilizados para la difusión.	Responsable de IGL	3T 2025	Realización externa

h

Descripción Objetivo General		Garantizar una comunicación fluida, inclusiva y no sexista.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
5	Formalizar el uso de un lenguaje no sexista de forma transversal en todas las acciones organizadas por la corporación que deban ser comunicadas.	Revisar y corregir la documentación que se utiliza en la corporación, tanto documentación interna como aquella dirigida al exterior para dar una imagen real de uso de lenguaje no sexista.	<ol style="list-style-type: none"> 1. N.º de textos a revisar 2. N.º de textos modificados 3. N.º de rótulos y señales revisados y listados 4. N.º de rótulos y señales adaptados 	Responsable de IGL	3T 2026	Realización externa

Área 3. Acceso a la organización

Descripción Objetivo General		Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la corporación.				
Nº Obj. Especifico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
1	Integrar la perspectiva de género en la normativa y gestión de los RRHH y garantizar la no discriminación en los procesos de selección de personal.	Elaborar y difundir un Manual de Bienvenida para nuevos/as empleados/as, que incorpore el Decálogo y un resumen del Plan de IGL. Publicar ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista .	1. Manual elaborado 2. N.º de nuevos/as empleados/as desagregado por sexo que se les ha enviado. 1. N.º de ofertas de empleo con un lenguaje no sexista	Responsable de IGL y Responsable de RRHH	2T 2025	Realización externa
2	Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género se refiere.	Registrar desagregados por sexo los datos en relación a grupos profesionales, puestos y centros de trabajo de los procesos de selección (número de personas que se presentan al proceso de selección) para los diferentes puestos y resultados (las que se seleccionan y las que se contratan).	1. Registro de candidaturas desagregadas por sexo recibidas. 2. Registro de contrataciones desagregadas por sexo por área. 3. Informe del análisis de resultados.	Responsable de IGL y Responsable de RRHH	A partir de la firma del Plan 4T 2024 3T 2025	Realización Interna Realización Interna

Área 4. Formación

Descripción Objetivo General		Garantizar un Plan de Formación que integre la igualdad de género y el crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/ Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
1	Desarrollar un Plan de Formación anual plenamente enfocado a las necesidades reales de la corporación y que incluya la perspectiva de género.	Diseñar y llevar a cabo, una detección y análisis de las necesidades formativas, consultando a la plantilla anualmente cuáles son las necesidades según el puesto de trabajo. Este análisis se tiene que hacer con perspectiva de género, desagregando los datos por sexo, pero manteniendo el anonimato de las personas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Detección de necesidades (encuesta) realizada. 2. Respuestas del personal / total personas desagregado por sexo. 3. Valoración y análisis de los resultados. 	Responsable de IGL y Responsable de RRHH	4T 2025	Realización externa
		Diseñar y difundir el Plan de formación a toda la plantilla, favoreciendo el acceso equitativo de las acciones formativas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. N.º de canales utilizados para difundir el plan de formación. 2. N.º de acciones de difusión: presenciales o virtuales. 		4T 2025	
		Realizar seguimientos del plan de formación , para evaluar la eficacia y la calidad de la	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluaciones realizadas acciones/total acciones formativas. 	Responsable de IGL y	3T 2026	Realización Interna

Garantizar un Plan de Formación que integre la igualdad de género y el crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.						
Descripción Objetivo General		Garantizar un Plan de Formación que integre la igualdad de género y el crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/ Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
		<p>formación y evaluar la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos, tal como la necesidad de realizar otros cursos cuando finalice cada acción.</p> <p>Incluir la sensibilización, el respeto y la no discriminación por identidad u orientación sexual dentro de la formación destinada a fomentar la igualdad dentro de la corporación.</p>	<p>2. N.º de reuniones con encargados/as para valorar los conocimientos adquiridos.</p> <p>3. Calendario de reuniones.</p>	Responsable de RRHH		
		<p>FORMACIÓN MANDOS INTERMEDIOS: Realizar talleres de formación a la plantilla en igualdad y reparto de responsabilidades y colectivo LGTBI, y que se les forme para que incluyan la igualdad en sus políticas, de forma transversal.</p> <p>Organizar formaciones para el correcto uso de un lenguaje neutro, al equipo de</p>	<p>1. N.º de charlas impartidas.</p>	<p>Organiza Responsable de IGL y Responsable de RRHH</p>	2T 2026	Realización externa
2	<p>Garantizar que el Plan de Formación incluya formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de género y reparto de responsabilidades y garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva</p>	<p>FORMACIÓN MANDOS INTERMEDIOS: Realizar talleres de formación a la plantilla en igualdad y reparto de responsabilidades y colectivo LGTBI, y que se les forme para que incluyan la igualdad en sus políticas, de forma transversal.</p> <p>Organizar formaciones para el correcto uso de un lenguaje neutro, al equipo de</p>	<p>1. Taller formativo realizado</p> <p>2. N.º de participantes desagregados por sexo</p>	<p>Organiza Responsable de IGL y Responsable de RRHH</p>	4T 2024 y durante la vigencia del plan	Realización externa
		<p>Organizar formaciones para el correcto uso de un lenguaje neutro, al equipo de</p>	<p>1. N.º de acciones formativas realizadas.</p> <p>2. N.º participantes</p>	Responsable de IGL	2T 2026	Realización externa

Descripción Objetivo General		Garantizar un Plan de Formación que integre la igualdad de género y el crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/ Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
	de la perspectiva de género en todas las actuaciones.	Responsable de RRHH y gestor de proyectos, con el objetivo de que tengan herramientas necesarias para utilizar correctamente el lenguaje inclusivo en la corporación.	desagregados por sexo de la plantilla.			
		Formar a la Comisión instructora y mandos intermedios de forma anual en prevención del acoso, en habilidades para detectar y solucionar posibles casos de acoso, en el protocolo de acoso y en la importancia de su labor en este tema.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir contenidos del taller. 2. Taller de formación impartido. 3. N.º de participantes desagregado por sexo. 	Organiza Responsable de IGL	1T 2025	Realización externa
3	Atender la gestión de la formación en materia de igualdad de género en coherencia con el plan y la cultura de igualdad.	Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas que realicen para la corporación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cláusula redactada 2. Valorar la exigencia a las empresas o únicamente compartir. 3. Comunicación a todos los proveedores. 4. N.º contratos con cláusula incluida/total contratos. 	Responsable de IGL y Responsable de RRHH	1T 2025	Realización Interna

Descripción Objetivo General		Garantizar un Plan de Formación que integre la igualdad de género y el crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/ Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
		<p>Establecer un sistema de recogida de datos por sexo, número de horas y tipos de cursos, que permita analizar la formación desde la perspectiva de género.</p> <p>Informar al profesorado (interno o externo) que tanto el material como el lenguaje utilizado, debe incluir la perspectiva de género.</p>	<p>1. Registro de recogida de datos realizado.</p> <p>2. Porcentaje de mujeres / total plantilla.</p>	<p>Responsable de IGL y Responsable de RRHH</p>	<p>A partir de la firma del Plan 4T 2024</p>	<p>Realización Interna</p>
			<p>1. Texto informativo creado.</p> <p>2. N.º de comunicados entregados.</p>	<p>Responsable de IGL y Responsable de RRHH</p>	<p>A partir de la firma del Plan 4T 2024</p>	<p>Realización Interna</p>

Área 5. Promoción profesional

Descripción Objetivo General		Asegurar un desarrollo profesional igualitario y equitativo entre mujeres y hombres y la promoción sin ningún tipo de discriminación.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
1	Facilitar la promoción interna, sobre los procesos de selección externa, desde una perspectiva de género.	Difundir entre el personal los criterios utilizados en los procesos de promoción para poner en conocimiento el compromiso con la igualdad del Ayuntamiento. Mantener informada a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades.	1. Comunicado realizado. 2. N.º de personas desagregadas por sexo que hayan sido informadas.	Responsable de IGL y Responsable de RRHH	A partir de la firma del Plan 4T 2024	Realización Interna
2	Garantizar que en las promociones internas se contará con candidaturas del sexo infrarrepresentado.	Impulsar la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisión en los que estén infrarrepresentadas y contribuir al aumento de éstas en este tipo de puestos.	1. N.º de personas desagregadas por sexo que hayan sido informadas. 2. N.º de comunicados realizados. 3. N.º personas trabajadoras desagregadas por sexo que ocupan puestos de responsabilidad.	Responsable de IGL y Responsable de RRHH	A partir de la firma del Plan 4T 2024 Durante la vigencia del plan desde su firma 4T 2024	Realización Interna

Área 6. Infrarrepresentación femenina

Descripción Objetivo General		Promover una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales Y, especialmente, en aquellas áreas donde existe subrepresentación de uno de los dos sexos.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
1	Obtener datos relativos a la representación de género en la corporación, de modo que se controle en mayor medida los porcentajes de hombres y mujeres que hay en la compañía.	Disponer de información estadística de los datos recabados informáticamente desagregados por sexo, grupos profesionales, puestos de forma anual.	1. Registro de candidaturas desagregadas por sexo recibidas. 2. Registro de contrataciones desagregadas por sexo por área.	Responsable de RRHH y Responsable IGL	A partir de la firma del Plan 4T 2024	Realización Interna
2	Dar visibilidad a la incorporación de mujeres y hombres en la corporación en aquellos puestos históricamente masculinizados o feminizados para naturalizar estos nombramientos	Comunicar a la plantilla a través de una notificación con una foto del/la candidata/o recién incorporada/o, solo en cargos de responsabilidad, en los tabloneros de anuncio de la corporación.	1. N.º de personas desagregadas por sexo incorporadas en cargos de responsabilidad. 2. Comunicados realizados desagregados por sexo.	Responsable de RRHH y Responsable IGL	A partir de la firma del Plan 4T 2024	Realización Interna
3	Alentar a las mujeres a incorporarse laboralmente a la corporación.	Realizar a través de su página web y redes sociales pequeñas campañas animando a las mujeres a incorporarse a su corporación,	1. Publicaciones realizadas. 2. N.º de plazas vacantes difundidas y	Responsable de RRHH y Responsable IGL	3T 2025	Realización Interna

Descripción Objetivo General		Promover una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales y, especialmente, en aquellas áreas donde existe subrepresentación de uno de los dos sexos.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
		especialmente en las áreas masculinizadas.	ocupadas/cubiertas, desagregadas por sexo.			

Área 7. Condiciones de trabajo

Descripción Objetivo General		Garantizar la no discriminación y la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo de la plantilla.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
1	Mantener una base de datos desagregada por sexos que contemple las condiciones laborales.	Crear una base de datos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y categoría profesional.	1. Registro desagregado por sexo de contrataciones según departamento por contrato, puesto y categoría profesional.	Responsable de IGL y Responsable de RRHH	4T 2025	Realización Interna
		Crear una base de datos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según los contratos emitidos anualmente.	1. Registro desagregado por sexo de contrataciones anualmente.	Responsable de IGL y Responsable de RRHH	4T 2025	
		Crear una base de datos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el tipo de jornada y categoría profesional.	1. Registro desagregado por sexo de contrataciones según jornada y categoría profesional.	Responsable de IGL y Responsable de RRHH	4T 2025	
		Crear una base de datos, desagregada por sexo, en lo relativo al n.º de contratos temporales que se transforman en indefinidos.	1. Registro desagregado por sexo de n.º de contratos temporales que se transforman en indefinidos.	Responsable de IGL y Responsable de RRHH	4T 2025	

Área 8. Clasificación profesional y retribuciones, incluida auditoría retributiva

Descripción Objetivo General		Garantizar el principio de igual retribución por trabajo igual o de igual valor.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
1	Informe de transparencia salarial.	Elaborar y difundir un documento de transparencia salarial que defina la política salarial asociada a cada nivel y puesto de trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difundido a la plantilla (si/no) 2. Enumerar conclusiones. 3. Informe realizado (si/no) 	Responsable de RRHH	2T 2025	Realización Interna
2	Política salarial aplicando criterios claros y objetivos	Se definirá a través de una guía o manual la política salarial que se aplica en la entidad, utilizando criterios claros y objetivos (con especial atención a los complementos salariales en su caso)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Complementos salariales definidos e incluidos en el documento. 2. Disminución de la brecha salarial (si/no). 3. Enumerar cambios realizados en la política retributiva. 	Responsable de RRHH	2T 2025	Realización Interna
3	Revisión valoración de puestos de trabajo (svpt) para asignar unas retribuciones acordes al valor que aporta cada puesto.	Revisar periódicamente la valoración de puestos de trabajo de manera que se garantice que puestos de igual valor perciben una retribución equivalente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asignación de retribuciones por puesto. 2. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. 3. Informe de resultados realizado (si/no). 4. N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de 	Responsable de RRHH	4T 2025	Realización Interna

Descripción Objetivo General		Garantizar el principio de igual retribución por trabajo igual o de igual valor.					
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales	
4	Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial	Adaptar el software de nóminas y/o gestión de personal, de manera que permitan exportar de manera separada y desagregada por sexo los salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, para así poder realizar las auditorías salariales de los planes de igualdad y registros de salarios correspondientes.	las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional. 1. Adaptación realizada. 2. N.º de informes realizados mediante esta adaptación.	Responsable de RRHH	1T 2026	Realización Externa	
5	Registro salarial	Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación	1. Informe de registro retributivo realizado.	Responsable de RHH	1T 2026	Realización externa	
6	Revisar los complementos salariales, extrasalariales,	Revisar y en su caso redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan	1. % Brecha 2. Brecha supera el 25% (si/no).	Responsable de RRHH	1T 2026	Realización externa	

Descripción Objetivo General		Garantizar el principio de igual retribución por trabajo igual o de igual valor.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
	incentivos, beneficios sociales, etc.	a criterios claros, objetivos y neutros.	3. N.º de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben. 4. Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (si/no).			

Área 9. Corresponsabilidad

Descripción Objetivo General		Promover el uso de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar, visibilizándolas y facilitando la corresponsabilidad.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
1	Difundir y actualizar anualmente a la plantilla las medidas y beneficios sociales existentes en la corporación.	Documentar todas las medidas de conciliación y beneficios sociales en un formato atractivo para la difusión a toda la plantilla, una vez esté aprobada por la dirección, y ponerlo a disposición de toda la plantilla. Incluir las medidas de conciliación en el Manual de Bienvenida .	1. Documento de difusión de medidas de conciliación realizada. 2. N.º acciones de difusión realizadas/canales y fecha de difusión. 3. N.º de personas desagregado por sexo informadas/total plantilla.	Responsable de IGL	2T 2025	Realización Interna
2	Evaluar el impacto de las medidas de conciliación y grado de acogida y utilidad por parte de la plantilla.	Pasar anualmente (durante el primer plan de igualdad) cuestionarios de satisfacción sobre las medidas existentes, así como recoger de su Responsable de RRHH la incorporación de nuevas, atendiendo a las circunstancias de su sector. Incluir indicadores que midan el porcentaje de personas que	1. Encuestas de satisfacción desagregadas por sexo 2. Número de medidas nuevas de su Responsable de RRHH realizadas.	Responsable de IGL	1T 2026	Realización externa
			1. Indicadores definidos. 2. N.º de personas que se	Responsable de IGL	1T 2026	Realización Interna

Descripción Objetivo General		Promover el uso de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y/o familiar, visibilizándolas y facilitando la corresponsabilidad.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
		se acogen a las medidas de conciliación, desagregados por sexo y categoría profesional.	acogen a medidas desagregadas por sexo y categoría profesional. 3. N.º de permisos paternidad vs N.º permisos maternidad/ total permisos. 4. Contabilizarlo según medidas de adaptación de jornadas a situaciones de cuidado.			
2	Idear una campaña informativa y formativa, que aclare los conceptos de conciliación y corresponsabilidad y traslade a la plantilla las medidas de conciliación existentes en el Ayuntamiento.	Elaborar y difundir folletos, infografías, etc. específicamente dirigidas toda la plantilla sobre medidas de conciliación existentes y el concepto de corresponsabilidad.	1. Cartelería elaborada. 2. N.º de canales de difusión utilizados. 3. N.º de personas desagregado por sexo que han recibido la información.	Responsable de IGL	3T 2025	Realización externa

Área 10. Salud laboral con perspectiva de género

Descripción Objetivo General		Facilitar medidas de protección para las mujeres, introduciendo la perspectiva de género en la ergonomía y en los planes internos para el análisis y la gestión de posibles vinculaciones de puestos de trabajo.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
1	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales .	1.Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.	Responsable de PRL	4T 2026	Realización Interna
		Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.	1.Prestaciones de Riesgo por embarazo. 2. Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.	Responsable de PRL	A partir de la firma del Plan 4T 2024	Realización Interna
		Realizar un estudio que muestre si los puestos de trabajo que desempeñan hombres y mujeres en la corporación pueden repercutir en distintas enfermedades profesionales en función del género.	1. Estudio realizado por el SPA.	Responsable RRHH y PRL	1T 2027	Realización Externa SPA

Descripción Objetivo General		Facilitar medidas de protección para las mujeres, introduciendo la perspectiva de género en la ergonomía y en los planes internos para el análisis y la gestión de posibles vinculaciones de puestos de trabajo.				
Nº Obj. Especifico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
		Disponer de un informe de siniestralidad anual desagregado por sexos y por categorías.	1. Informe elaborado y desagregado por sexo.	Responsable de PRL	1T 2027	Realización Externa SPA
2	Asegurar la puesta en marcha del protocolo riesgos en situación de embarazo	Garantizar medidas y espacios adecuados para las embarazadas y período de lactancia.	1. Adaptar un espacio para el uso como sala de lactancia.	Responsable de PRL	2T 2027	Realización Interna

Área 11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Descripción Objetivo General		Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la corporación.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
1	Promover la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, de forma regular.	<p>Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la corporación para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.</p> <p>Elaborar y difundir un cartel (infografía) donde se plasme cuáles son los aspectos destacables del acoso sexual y por razón de sexo y colgarlos en todos los centros de trabajo.</p>	<p>1. Guía práctica destinada a la difusión.</p> <p>2. N.º de medios de comunicación en los que se difunde.</p> <p>3. Incluir en el manual de Bienvenida.</p>	Responsable de IGL	1T 2025	Realización Interna
3	Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización	<p>Informar a la Dirección y Mandos Intermedios sobre la prevención del acoso y la importancia de su labor en este tema.</p>	<p>1. Infografía diseñada.</p> <p>2. N.º de infografías repartidas en los centros de trabajo.</p> <p>3. N.º de medios utilizados para la difusión.</p>	Responsable de IGL	2T 2025	Realización externa
		<p>Informar a la Dirección y Mandos Intermedios sobre la prevención del acoso y la importancia de su labor en este tema.</p>	<p>1. N.º de jornadas informativas realizadas.</p> <p>2. N.º personas informadas desagregado por sexo.</p>	Organiza Responsable de IGL	1T 2025	Realización externa

Descripción Objetivo General		Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la corporación.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
4	Llevar un registro de las denuncias, si se dan, presentadas por año.	Registrar cualquier denuncia o incidencia que pueda darse en esta área.	1. Registro elaborado. 2. N.º de denuncias / año desagregadas por sexo.	Responsable de IGL	A partir de la firma del Plan 4T 2024.	Realización Interna