



PLAN DE IGUALDAD DE LA ONCE 2022-2025

20 de julio de 2022

Índice de contenidos

1.	Introducción	3
2.	Determinación de las partes que conciertan el Cuarto Plan de Igualdad...	3
3.	Ámbito personal, territorial y temporal	4
4.	Informe resumen del diagnóstico de situación por ámbitos de análisis	5
5.	Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad	10
6.	Resumen de áreas de mejora detectadas en el diagnóstico	11
7.	Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad .	12
8.	Descripción de medidas concretas del Plan de Igualdad.....	13
	a) Estrategia de igualdad, sensibilización y comunicación en materia de igualdad	13
	b) Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	16
	c) Selección y promoción profesional	19
	d) Formación y desarrollo	22
	e) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	24
	f) Lenguaje inclusivo	28
	g) Retribución y auditoría salarial	29
	h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual	31
	i) Protección a víctimas de violencia de género.....	34
	j) Protección de la salud y prevención de riesgos laborales	38
9.	Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	40
10.	Composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad	40
11.	Procedimiento de modificación y para solventar posibles discrepancias .	41
	Anexo. Calendarización medidas Plan de Igualdad de la ONCE 2022-2025 ...	43

1. Introducción

En orden a dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como la legislación en materia de igualdad contemplada en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la ONCE, en su Cuarto Plan de Igualdad, da respuesta a los aspectos formales exigidos en dicha normativa en relación a los contenidos que debe tener el Plan de Igualdad.

Es por ello que el presente Plan de Igualdad tiene por finalidad procurar la igualdad real y efectiva, de trato y de oportunidades, entre las trabajadoras y los trabajadores de la ONCE, contemplando una serie de áreas de actuación y medidas específicas definidas a raíz de los resultados obtenidos en el diagnóstico previo realizado.

2. Determinación de las partes que conciertan el Cuarto Plan de Igualdad

Se ha constituido la Comisión Negociadora del Diagnóstico y Plan de Igualdad de la ONCE y su personal de conformidad con el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y con el artículo 88 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Negociadora del Cuarto Plan de Igualdad ha estado integrada por las representaciones de la ONCE y de los sindicatos UGT y CCOO, que se reconocieron recíprocamente como interlocutores válidos, según consta en el acta constitutiva de la Comisión Negociadora, de fecha 7 de julio de 2021.

En representación de la ONCE, han intervenido en la negociación las siguientes personas:

- D^a. Cristina Arias Serna – Consejera General Coordinadora de Capital Humano y Cultura Institucional.
- D. Jorge Íñiguez Villanueva – Director General Adjunto de Organización, Talento e Innovación y Sostenibilidad.
- D. Rafael Miñana Gómez – Director de Recursos Humanos.
- D^a. Eva Vilaplana Molina – Jefa de la Unidad de RSC e Igualdad.
- D^a. Laura Gómez Redondo – Técnico de la Unidad de RSC e Igualdad.

En representación de las personas trabajadoras han intervenido las Secciones Sindicales de CCOO y UGT representadas a lo largo de las diferentes reuniones por las siguientes personas:

U.G.T.

- D. Diego Sayago Sánchez.
- D. Fco. Javier Rey García.
- D^a. Ana Isabel Gracia Villanueva.
- D^a. Tamara Sánchez Zafra.
- D^a. Begoña Baeza Vilana.
- D^a. Cecilia Martí Guimerá.
- D^a. M^a Teresa Martínez Quiñones.
- D. Jesús Moreno González.
- D. Andrés Sánchez de la Nieta.
- D. Manuel Tejería Oreña.
- D. José A. Morales Flor.
- D^a. Soledad Expósito Lachica.

CC.OO.

- D^a. Rosa Sánchez Cobelo.

Tras las sesiones celebradas, la ONCE y UGT han alcanzado acuerdo sobre todas las materias objeto de negociación, y aprueban el Cuarto Plan de Igualdad de la ONCE y su personal, con el contenido que se incorpora en este documento.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la plantilla de la ONCE en todo el territorio del Estado Español, incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen sus funciones laborales, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan, ya sean personas afiliadas a la Organización o no.

El periodo de vigencia de este Cuarto Plan de Igualdad será desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2025.

4. Informe resumen del diagnóstico de situación por ámbitos de análisis

El diagnóstico de igualdad de la ONCE ha sido elaborado por parte de una consultora externa que cuenta con experiencia en esta materia y en la realización de este tipo de trabajos con el objetivo de conocer la situación exacta en la que se encuentra la ONCE en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por tanto, la elaboración del referido diagnóstico tuvo las siguientes finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la Organización.
- Obtener información desde la perspectiva de sexo acerca de:
 - Características de la plantilla y sus necesidades.
 - Procesos de Recursos Humanos.
- Servir de base para la definición de un nuevo Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión de personas, en relación con el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

En este sentido, el estudio realizado ha seguido una rigurosa metodología de análisis de indicadores cualitativos y cuantitativos y está referido a datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 e información sobre la gestión durante el ejercicio 2020. Adicionalmente, se han contemplado datos puntuales referidos a otros años o periodos, con el objetivo de analizar la evolución o realizar comparativas, en aquellos puntos que se han considerado de interés. Específicamente, los datos referidos al año 2014 han sido extraídos del anterior informe diagnóstico de igualdad.

Seguidamente se exponen las principales conclusiones obtenidas del referido diagnóstico clasificadas por ámbito de análisis:

Estrategia de igualdad: sensibilización, comunicación y relación en materia de igualdad

- Sin duda, en la ONCE se evidencia un compromiso claro con la igualdad de mujeres y hombres, reflejado formal y explícitamente en su Programa de Gobierno vigente (2019-2022).
- Este compromiso se confirma con la visión global en su Código Ético y Guía de Conducta de las Personas Trabajadoras y en su Política de Igualdad donde se declara el compromiso ético y social de la Dirección con la Igualdad.
- Para garantizar que la igualdad sea un hecho se han creado diversas comisiones y grupos que velan por la materia en la Organización, así como una unidad funcional específica para su gestión. Caben destacar:

- Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del Convenio Colectivo.
 - Comisión Técnica de Igualdad de Género en la Dirección General.
 - Unidad de Responsabilidad Social Corporativa e Igualdad.
 - Observatorio de Igualdad de Oportunidades del Grupo Social ONCE con grupos de trabajo como el Grupo para el Análisis de Estudios y Documentación en materia de género y discapacidad y el Grupo Discapacidad con Talento en Femenino.
- Este compromiso ha sido reconocido, en 2020, con la obtención del DIE (Distintivo de Igualdad en la empresa) correspondiente al año 2018.
 - La ONCE promueve campañas de sensibilización y concienciación social en igualdad, dedicando cupones a las conmemoraciones más señaladas: Día de la Igualdad Salarial, Día Internacional de la Mujer, Día Mundial contra la Trata de personas y Día de la Eliminación de la Violencia de Género. Además de a la sociedad en su conjunto como potenciales compradores de dichos cupones, esta información se difunde a través de redes sociales y en diferentes medios de comunicación.
 - Dispone de revistas y boletines internos que dedican periódicamente artículos a materias de igualdad y diversidad.
 - El lenguaje de la comunicación en la ONCE es inclusivo y neutro. Además, se ha realizado una encuesta interna sobre el uso del lenguaje igualitario y existe una “Guía para un uso no sexista del lenguaje” en la intranet.
 - Para conocer la opinión de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades en la ONCE, se han realizado en 2021 entrevistas con la dirección y sesiones grupales con representantes de todos los niveles de empleados. En ellas se confirma y refuerza la percepción de compromiso de la Organización con la igualdad.

Distribución de la plantilla

- Apenas ha variado la distribución de la plantilla por sexo desde el último análisis realizado en 2014, manteniéndose una mayoría de hombres del 66%. Esta proporción aumenta en el colectivo más numeroso de la Organización, el de la fuerza de ventas, llegando a superar la representación masculina el 70%.
- La plantilla de la ONCE es una plantilla madura y estable, con un promedio de edad de 50 años, sin apenas diferencias por sexo, y una antigüedad media de 12,9 años, siendo la de mujeres superior en dos puntos a la de los hombres.
- Si analizamos por sexo la situación familiar de IRPF, nos encontramos que hay mayoría de hombres en unidades familiares con cónyuge a

cargo y en las que trabajan ambos cónyuges (92% y 64,3% respectivamente), mientras que en unidades monoparentales hay mayoría de mujeres (76,6%).

Selección y contratación

- El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ONCE se aplica desde el momento de la selección para el acceso al empleo, con el fin de alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Existen acciones positivas para incrementar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, a través de la reserva del 50% de las plazas de mando intermedio que precisen cubrirse para mujeres.
- Las altas femeninas han aumentado 7 puntos porcentuales desde 2014. Principalmente se han producido en el grupo de personal vendedor, aunque las altas masculinas en este segmento siguen superando a las femeninas (94% de hombres frente a 81,5% de mujeres). Sin embargo, se producen más altas de mujeres que de hombres en el grupo de soporte (14,1% mujeres frente a 4,9% hombres) y de personal técnico (4,4% mujeres frente a 1,1% hombres).
- El 45,3% de las contrataciones indefinidas fueron de mujeres, proporción superior con respecto a su representación en la plantilla (33,7%), mientras que los ceses de la relación laboral se han producido en ambos sexos en igual proporción que la plantilla y principalmente tienen su causa en la terminación de la duración de los contratos temporales.

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

- La ONCE cuenta con un sistema de clasificación profesional regulado por Convenio Colectivo y con un sistema de valoración de puestos que utiliza la metodología de escalas y perfiles Hay y ordena los puestos en 27 niveles.
- La mayoría de las personas se encuadran en el grupo profesional de personal vendedor, donde las mujeres están infrarrepresentadas (sólo 29,5%), situación que se invierte en los perfiles técnicos (62,4%) y de soporte (58%).
- Respecto a la representación femenina en puestos de dirección, existe mayor número de consejeras mujeres, si bien en los niveles de dirección y mandos la proporción es de 60/40 a favor de los hombres, aunque sí se supera el porcentaje de representación de mujeres en la plantilla que es de 33,7%.

Formación

- La ONCE elabora anualmente el Plan de Formación que recoge las necesidades formativas de la plantilla, con participación de todos los

centros y órganos de representación de las personas trabajadoras. Es fácilmente accesible a través de PortalONCE.

- La formación obligatoria se realiza siempre dentro de la jornada laboral.
- En promedio las mujeres han recibido más horas de formación que los hombres (6,44 frente a 4,55). Las ayudas individuales a la formación concedidas a mujeres duplican las disfrutadas por hombres (46 participantes femeninas frente a 24 masculinas).
- Durante 2020 la formación fue principalmente online debido a la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.
- Se imparte formación sobre igualdad desde 2010 para toda la plantilla, y se incluye esta materia en el programa de acogida para nuevas incorporaciones. Igualmente, se llevan a cabo desde 2011 formaciones anuales específicas sobre liderazgo femenino y de capacitación para el acceso a puestos de responsabilidad.

Promoción profesional

- Existe una clara orientación en la ONCE por asegurar la igualdad de oportunidades en sus políticas de promoción profesional en base a criterios objetivos. Hay que destacar dos medidas:
 - A igualdad de perfil competencial promocionará la persona de sexo menos representado en el área.
 - Programas de inserción, permanencia y/o promoción de mujeres en situación de exclusión, a través principalmente de medidas de acción positiva.
- Existe una mayor proporción de promociones de hombres respecto a mujeres, pero sin que se aprecien diferencias significativas respecto a su representación relativa en la plantilla.

Condiciones de trabajo

- En función de las necesidades de cada actividad, la ONCE tiene definidas diferentes jornadas laborales y horarios de trabajo dependiendo del colectivo.
- La mayor parte de los contratos son indefinidos y a jornada completa, poniendo de manifiesto su apuesta por la estabilidad en el empleo, con distribución de sexo por tipología de contrato similar a la distribución de plantilla.
- La ONCE cuenta con un sistema de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y con un procedimiento de promoción y protección de la salud que establece medidas específicas para personas especialmente sensibles.

- Las reducciones de jornada por guardia legal corresponden mayoritariamente a mujeres (77,8%), aunque supone un porcentaje muy reducido de la plantilla (0,4%). También son las mujeres las que de forma proporcional a la plantilla disfrutan de más jornadas a tiempo parcial (45,2% frente al 33,7% de mujeres en plantilla).
- Aunque se realizan pocas horas extras, proporcionalmente, son los hombres los que las realizan.
- En cuanto a los accidentes laborales, las mujeres tuvieron más accidentes proporcionalmente (accidentes de mujeres: 37,1% del total; mujeres plantilla: 33,7%).

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

- En la ONCE existen múltiples medidas que facilitan que las personas puedan ejercer corresponsablemente el derecho a la vida personal, familiar y laboral. Se dispone de una política concreta de conciliación de la vida familiar y laboral, así como de una guía práctica para la conciliación que recoge todos los permisos y beneficios, publicada en PortalONCE.
- Se ha elaborado una guía de buenas prácticas sobre la materia con orientaciones concretas para potenciar la sensibilización específica de la corresponsabilidad de los hombres en el ámbito privado.
- Se dispone de un cuestionario sobre corresponsabilidad, denominado “Co-actúa”, para realización voluntaria y se ha impartido formación a la plantilla sobre la materia.
- Desde una perspectiva cuantitativa, las mujeres son las que disfrutan principalmente de las excedencias por cuidado de familiares (68,8%) y por cuidado de hijos (66,7%).
- Respecto a los permisos, hay algunos en los que la mujer hace uso en mayor medida que los hombres y están relacionados con cuidado de hijos menores (acompañamiento médico y lactancia).

Prevención de acoso sexual y por razón de sexo y protección de víctimas de violencia de género

- La ONCE regula, a través del procedimiento sobre acoso sexual o por razón de sexo y el de acoso moral en el trabajo, la actuación frente a estas situaciones. Ambos se encuentran a disposición de las personas trabajadoras en PortalONCE.
- En el Plan de Igualdad recogido en el XVI Convenio Colectivo se detallan medidas de protección a las víctimas de violencia de género, que van más allá de las establecidas por la legislación.

- Durante 2020 no se ha presentado ninguna reclamación de acoso moral en el trabajo, ni se ha formalizado ninguna reclamación o denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

5. Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad

El diagnóstico retributivo de la compensación de mujeres y hombres de la ONCE se ha fundamentado en el resultado de la aplicación de un sistema de valoración de puestos de trabajo analítico de puntos y factores que da cumplimiento además a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad exigidos por el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva.

El proceso de análisis realizado en la auditoría retributiva, efectuada por una consultora experta, arroja los siguientes resultados:

Análisis de la retribución y auditoría salarial

- En términos globales, las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la ONCE son casi inexistentes. La brecha salarial no ajustada de la retribución total de la plantilla es en promedio de un 2,2% en salarios reales y 0,2% en salarios teóricos (normalizados a jornada completa y anualizados), en ambos casos a favor de los hombres.
- Si analizamos sólo la retribución fija, tanto en salario real como en salario teórico la brecha es a favor de las mujeres en un 13% y 15,8% respectivamente.
- Sin embargo, la retribución variable (por cumplimiento de objetivos) percibida por los hombres es un 35,7% en promedio superior a las mujeres (un 21,3% si analizamos solo las personas elegibles, es decir, las que realmente lo han percibido). Lo mismo ocurre con las comisiones de venta, superiores en promedio en un 35,9% en los hombres (20,8% en personal que lo ha cobrado). En incentivo de venta existe una brecha a favor de los hombres de 18,75% en promedio, pero si consideramos solo el colectivo que lo ha percibido, la brecha se produce a favor de las mujeres en un 1,9%.
- Analizando la retribución total anual real por nivel resultante de la valoración de puestos nos encontramos con diferencias poco significativas entre sexos. Sin embargo, cabe destacar que las mayores diferencias salariales a favor de los hombres se encuentran en los niveles 5 y 18 (25,6% y 34,7%, respectivamente), donde la distribución de hombres es superior a la de mujeres.
- En el nivel 1 de la clasificación HAY (fuerza de ventas) donde se incluye el 84,3% de la plantilla de la ONCE existe una brecha a favor del hombre del 9,4% en retribución total real y un 7,7% en teórica. Esta brecha desaparece si nos fijamos sólo en la retribución fija teórica.

- Entre las causas de las desigualdades salariales por sexo se encuentran las siguientes:
 - Complemento de antigüedad y resto de complementos fijos (complemento personal, de puesto y prima de resultados) son más elevados en hombres. Si eliminamos estos complementos del cálculo, la brecha global cambia a favor de las mujeres y desaparece en casi todos los niveles.
 - Complementos fijos de carácter variable, principalmente el complemento de destino y los complementos funcionales: refuerzan la brecha en favor de los hombres dentro de la retribución fija y, por otro lado, generan brecha a favor de la mujer en otros niveles.
 - La retribución variable y comisiones: en general producen brecha a favor de los hombres. Analizando por niveles se aprecia disparidad, en unos casos la brecha es a favor de hombres y en otros a favor de mujeres, debido principalmente a los niveles de consecución de los objetivos con independencia del sexo. La única excepción es la retribución variable “puesto no vendedor” y la retribución variable de “Presidentes/as Consejos Territoriales” donde la brecha se produce de manera clara a favor de la mujer (-51,2% y -27%, respectivamente), y en los incentivos comerciales donde podemos decir que no hay apenas brecha salarial (-1,9% a favor de las mujeres).
- Tanto en las primas de pólizas de seguros, como en premios y ayudas, y en percepciones extrasalariales hay brecha a favor de la mujer en un -22,2%, -7,3% y -13,1% respectivamente.

Vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva

El periodo de vigencia de esta auditoría retributiva será coincidente con el del presente Plan de Igualdad, recogido en el apartado 3 de este documento.

No obstante lo anterior, se realizarán revisiones de las diferencias salariales por sexo con periodicidad anual por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

6. Resumen de áreas de mejora detectadas en el diagnóstico

De los resultados del diagnóstico de igualdad realizado, incluidos los de la auditoría retributiva, se han identificado como áreas de mejora las siguientes:

- Mejora de la gestión de los equipos desde una perspectiva de igualdad de género.
- Necesaria mayor difusión respecto a las acciones desarrolladas en el Plan de Igualdad, tanto interna como externamente.

- Insuficiente visibilización de los Agentes de Igualdad entre la plantilla.
- Infrarrepresentación femenina en los puestos directivos, mandos intermedios y en los puestos comerciales.
- Menor corresponsabilidad de los hombres en la atención de las obligaciones familiares.
- Percepción de que la oferta de conciliación en la ONCE está focalizada en dar respuesta a necesidades de paternidad/maternidad y no tanto en cubrir otras necesidades personales.
- Identificación de que se mantienen aún posibles barreras culturales a la igualdad de género.
- Necesidad de hacer seguimiento periódico de las auditorías retributivas para continuar garantizando la equidad salarial entre géneros.

7. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad

Se plasman como objetivos del Plan de Igualdad los ya definidos anteriormente por la ONCE, en tanto en cuanto son objetivos generales de carácter cualitativo que son acordes con la situación actual, si bien la redacción de algunos de ellos ha sido matizada o completada y se han incorporado algunos nuevos objetivos. Por tanto, los 11 objetivos establecidos son los siguientes:

1. Promover la defensa y la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Organización.
2. Acercarnos a una mayor equiparación de ambos géneros en los distintos grupos profesionales y departamentos, en particular, impulsando una mayor presencia femenina dentro del colectivo de agentes vendedores.
3. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios entre géneros que pudieran darse en el seno de la ONCE.
4. Procurar en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y de promoción profesional a todos los niveles.
5. Garantizar que en el acceso a la formación que se imparta en la Organización, en ningún caso se discriminará por razón de género. Asimismo, la formación se seguirá utilizando como vehículo para la sensibilización de toda la plantilla en temas de igualdad de oportunidades.
6. Establecer modelos de flexibilidad laboral que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de las trabajadoras y trabajadores de la ONCE, y analizar alternativas al respecto, así como continuar

impulsando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres de nuestra plantilla.

7. Velar por que en la comunicación interna y externa de la Organización se utilice un lenguaje no sexista.
8. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual en la Organización, impulsando el conocimiento del protocolo de actuación entre toda la plantilla, principalmente en las y los gestores de equipos.
9. Seguir avanzando en la protección de víctimas de violencia de género a través del desarrollo de nuevas medidas para estas situaciones.
10. Continuar velando por la objetividad, transparencia y equidad entre géneros en el sistema de retribución.
11. Potenciar la integración de la perspectiva de género en los temas de asistencia sanitaria y seguridad y salud en el trabajo.

8. Descripción de medidas concretas del Plan de Igualdad

El planteamiento de iniciativas a incluir en el Plan de Igualdad es doble:

- Dar continuidad a medidas ya desarrolladas con anterioridad por la ONCE pero que por su naturaleza requieren ser mantenidas en el tiempo.
- Establecer nuevas medidas dirigidas a impulsar las áreas de mejora identificadas en el diagnóstico.

A continuación se recoge el plan de acción donde se contemplan los ámbitos de actuación del Plan de Igualdad, así como las medidas a incluir en cada uno.

Por cada ámbito, se plantean objetivos específicos a alcanzar, medidas a desarrollar e indicadores que permitan hacer seguimiento y evaluación de las medidas y sus resultados. Así mismo, se incluyen los plazos y calendarización de la ejecución, así como los medios y recursos al servicio de dichas medidas y el seguimiento y evaluación a realizar para cada una de ellas.

a) Estrategia de igualdad, sensibilización y comunicación en materia de igualdad

Objetivo:

Seguir promocionando la concienciación y sensibilización social en materia de igualdad y los principios de no discriminación y de igualdad de trato y de oportunidades.

1. Medida: comunicación y concienciación del compromiso en igualdad

Seguir desarrollando campañas de concienciación social, a través de:

- Continuar emitiendo cupones conmemorativos en las fechas significativas en materia de igualdad: Día de la Igualdad Salarial, Día Internacional de la Mujer, Día Mundial contra la Trata de personas y Día de la Eliminación de la Violencia de Género y añadir uno nuevo, con motivo del ODS 5 de Igualdad de género (25 de septiembre).
- Seguir elaborando manifiestos y/o adhiriéndonos a los emitidos por otras entidades, con motivo de fechas señaladas en materia de igualdad.
- Mantener la celebración del acto institucional en materia de víctimas de violencia de género, con motivo del 25 de noviembre.
- Incorporar en las reuniones informativas de la Alta Dirección contenidos sobre los compromisos del Plan de Igualdad y las actuaciones de la ONCE al respecto.
- Empezar actuaciones destinadas a trabajar los sesgos inconscientes (ejemplo: organizar un trivial sobre sesgos inconscientes).
- Potenciar la asistencia y/o participación en actos, eventos, jornadas sobre temas de igualdad, que permitan dar visibilidad a los compromisos y las actuaciones de la ONCE en este sentido.
- Dar respuesta a las acciones derivadas de contar con el DIE (Distintivo de Igualdad en la Empresa) y de pertenecer a la Red DIE.
 - **Indicadores:**
 - Número de campañas realizadas en materia de sensibilización social y visibilización del compromiso en materia de igualdad.
 - Cupones conmemorativos emitidos.
 - Manifiestos elaborados en fechas significativas.
 - Resultado de las actuaciones realizadas con motivo del DIE y de la pertenencia a la Red DIE.
 - **Medios y recursos:**
 - Cupones diseñados por la Dirección de Comunicación e Imagen.
 - Análisis de actuaciones a acometer en materia de igualdad de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
 - Invitaciones recibidas de diferentes organismos sobre actos, eventos y jornadas en temas de igualdad.
 - Solicitudes recibidas por parte de la Red DIE.

- Responsable:
 - Unidad de RSC e Igualdad.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Reporte con carácter anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Anual por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Objetivo:

Potenciar el conocimiento de la plantilla de las medidas y actuaciones en materia de igualdad.

2. Medida: difusión del Plan de Igualdad

Dar a conocer el nuevo Plan de Igualdad a la plantilla y especialmente a los equipos de dirección/mandos intermedios (ejemplo: webinar de presentación de los contenidos del Plan de Igualdad, distribución de los objetivos del Plan de Igualdad a la plantilla, colocación de láminas informativas sobre los objetivos del Plan de Igualdad en los centros, etc.).

- Indicadores:
 - Número de canales/mensajes de comunicación utilizados.
- Medios y recursos:
 - Material informativo y de comunicación diseñado con el apoyo de la Dirección de Comunicación e Imagen.
- Responsable:
 - Unidad de RSC e Igualdad.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Primer y tercer año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Al finalizar el primer y tercer año de vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Objetivo:

Avanzar en la visibilización de la figura del Agente de Igualdad y su labor en la Organización, así como en la consolidación de esta figura a nivel territorial.

3. Medida: visibilización de la red de Agentes de Igualdad

Potenciar el conocimiento por parte de la plantilla en relación a la figura y actividad del Agente de Igualdad nombrado en cada ámbito (ejemplo: participación en charlas informativas de los centros, difusión de información en el espacio Mi Centro de PortalONCE, etc.).

Avanzar en el desarrollo del equipo de Agentes de Igualdad y su consolidación en cada ámbito, continuando con la formación y revisando sus logros y su desempeño a nivel territorial.

- Indicadores:
 - Número de acciones de comunicación y visibilización de la figura del Agente de Igualdad.
 - Nivel de desempeño de los Agentes de Igualdad a nivel territorial.
- Medios y recursos:
 - Informes de las actuaciones llevadas a cabo por la red de Agentes de Igualdad a nivel territorial elaborados por la Unidad de RSC e Igualdad en base a los reportes trimestrales recibidos de cada uno de los y las Agentes.
- Responsable:
 - Unidad de RSC e Igualdad.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Reporte con carácter anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Anual por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

b) Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Objetivo:

Captar talento de mujeres en los puestos en los que se encuentren subrepresentadas, en particular en el colectivo de agentes vendedores.

4. Medida: selección y promoción del sexo menos representado a igualdad de perfil competencial

Seleccionar y promocionar a la persona del sexo menos representado en el área correspondiente, a igualdad de perfil competencial, méritos y requerimientos.

- Indicadores:
 - Porcentajes de hombres y mujeres por área y por puesto seleccionados y promocionados: estadística que recoja el total de candidaturas presentadas, desglosadas por género, así como las personas seleccionadas / promocionadas, también distribuidas por género.
- Medios y recursos:
 - Datos aportados desde el Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
- Responsable:
 - Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Reporte con carácter anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Anual por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

5. Medida: equilibrio de géneros en los procesos de rotación interna

Favorecer que los movimientos de rotación interna que se puedan producir entre las áreas de juego, servicios sociales para personas afiliadas y coordinación y talento promuevan el equilibrio de ambos géneros en los mismos.

- Indicadores:
 - Porcentajes de hombres y mujeres por área.
- Medios y recursos:
 - Datos aportados desde el Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
- Responsable:
 - Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Reporte con carácter anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Anual por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

6. Medida: comunicación y difusión de las ofertas de trabajo con perspectiva de género y libres de sesgos

Hacer publicaciones de ofertas de trabajo en portales de empleo y redes sociales, en clave de propuesta de valor para las mujeres, con objeto de captar talento femenino.

- Indicadores:
 - Resultado de publicaciones de ofertas realizadas.
- Medios y recursos:
 - Características y especificaciones del puesto a incluir en las ofertas aportadas desde el Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
- Responsable:
 - Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Segundo y cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Al finalizar el segundo y cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Objetivo:

Contar con mayor volumen de mujeres preparadas y con potencial para facilitar su acceso a puestos de responsabilidad.

7. Medida: identificación de talento femenino interno

Realizar un programa de identificación de talento femenino, para enfocar acciones de formación y desarrollo adecuadas que les permitan optar a puestos de responsabilidad.

- Indicadores:
 - Número de mujeres identificadas sobre el total de la plantilla.
- Medios y recursos:
 - Análisis llevado a cabo desde la Dirección de Recursos Humanos.
- Responsable:
 - Dirección de Recursos Humanos.

- Plazo y calendario de implantación:
 - Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Al finalizar el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

8. Medida: visibilidad de mujeres referentes en la ONCE

Proporcionar visibilidad a mujeres referentes dentro de la Organización para que animen a otras a optar a puestos de responsabilidad, a través de, por ejemplo, su participación en encuentros, foros, testimonios, etc., que las visibilicen.

- Indicadores:
 - Número de encuentros, foros, testimonios, etc. realizados por mujeres referentes.
- Medios y recursos:
 - Identificación de perfiles por parte de la Dirección de Recursos Humanos y remisión de información de contexto y trayectoria por dicha Dirección y por las propias mujeres involucradas.
- Responsable:
 - Dirección de Recursos Humanos.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Con carácter anual a partir del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Anual a partir del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

c) Selección y promoción profesional

Objetivo:

Contar con un proceso de selección y promoción con garantías de objetividad e igualdad para hombres y mujeres.

9. Medida: formación sobre sesgos inconscientes a equipos involucrados en procesos de selección y promoción

Impartir cursos sobre sesgos inconscientes en la toma de decisiones, dirigidos a las personas implicadas en la realización de los procesos de selección y promoción.

- Indicadores:
 - Número de personas del equipo de selección y promoción formadas.
- Medios y recursos:
 - Temario facilitado por el Departamento de Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional y la Unidad de RSC e Igualdad.
 - Datos de participación en la formación aportados desde el Departamento de Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional.
- Responsable:
 - Departamento de Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Tercer año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Al finalizar el tercer año de vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

10. Medida: pautas sobre sesgos inconscientes en la toma de decisiones de los procesos de selección y promoción

Crear un manual con recomendaciones para una selección y promoción sin sesgos, que sea de aplicación a todas las personas que intervienen en la realización de estos procesos.

- Indicadores:
 - Manual de recomendaciones definido.
- Medios y recursos:
 - Borrador de manual elaborado por el Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas y la Unidad de RSC e Igualdad.

- Responsable:
 - Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Al finalizar el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Objetivo:

Disminuir el porcentaje de bajas/desvinculaciones voluntarias de mujeres respecto a hombres.

11. Medida: identificación y análisis de motivos de baja voluntaria de mujeres

Analizar las razones que motivan a las mujeres causar baja voluntaria, por ejemplo, a través de entrevistas/cuestionarios de desvinculación de la Organización.

- Indicadores:
 - Porcentaje de diferencia entre las bajas/desvinculaciones voluntarias de hombres y mujeres.
- Medios y recursos:
 - Resultados de las entrevistas/cuestionarios de desvinculación realizados a las bajas voluntarias proporcionados desde el Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
- Responsable:
 - Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Con carácter anual a partir del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Anual a partir del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

d) Formación y desarrollo

Objetivo:

Incrementar el volumen de mujeres cualificadas para su acceso a puestos de mayor responsabilidad.

12. Medida: formación en liderazgo femenino para trabajadoras

Mantener los cursos de liderazgo y desarrollo profesional de mujeres.

- Indicadores:
 - Número de mujeres formadas en los programas de liderazgo y desarrollo.
- Medios y recursos:
 - Temario facilitado por el Departamento de Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional y la Unidad de RSC e Igualdad.
 - Datos de participación en la formación aportados desde el Departamento de Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional.
- Responsable:
 - Departamento de Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Una vez cada año durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Anual por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

13. Medida: formación en competencias dirigida a trabajadoras identificadas con potencial para asumir puestos de responsabilidad

Identificar competencias clave en los puestos de alta dirección y mandos intermedios y desarrollar cursos que preparen a las mujeres en estas competencias.

- Indicadores:
 - Número de mujeres formadas.
- Medios y recursos:
 - Temario facilitado por el Departamento de Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional y el Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.

- Datos de participación en la formación aportados desde el Departamento de Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional.
- Responsable:
 - Departamento de Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Antes del 31 de marzo de 2024.
- Seguimiento y evaluación:
 - A partir del 31 de marzo de 2024 por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Objetivo:

Aumentar la sensibilización en materia de igualdad.

14. Medida: formación en materia de igualdad para la plantilla

Desarrollar nuevos cursos en materia de igualdad para la plantilla: sensibilización, sesgos inconscientes, nuevas masculinidades, corresponsabilidad, acoso sexual o por razón de sexo o de diversidad sexual, violencia de género, etc.

- Indicadores:
 - Porcentaje de participación en cursos en materia de igualdad.
 - Aumento de la oferta formativa en cursos relacionados con igualdad.
- Medios y recursos:
 - Temario facilitado por el Departamento de Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional y la Unidad de RSC e Igualdad.
 - Datos de participación en la formación aportados desde el Departamento de Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional.
- Responsable:
 - Departamento de Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Una vez cada año durante la vigencia del Plan de Igualdad.

- Seguimiento y evaluación:
 - Anual por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

e) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
--

Objetivo:

Disminuir el desequilibrio que existe entre hombres y mujeres en las guardas legales, jornadas parciales, excedencias para cuidado de familiares / menores, y otros permisos de conciliación.

15. Medida: sensibilización sobre la relevancia de la conciliación y la corresponsabilidad

Continuar realizando campañas de concienciación a la plantilla sobre la importancia de la conciliación y corresponsabilidad, haciendo especial hincapié en el colectivo masculino, a fin de incrementar su compromiso a este respecto.

- Indicadores:
 - Número de campañas realizadas.
- Medios y recursos:
 - Material informativo y de comunicación diseñado con el apoyo de la Dirección de Comunicación e Imagen.
- Responsable:
 - Unidad de RSC e Igualdad.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Segundo y cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Al finalizar el segundo y cuarto año por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

16. Medida: comunicación y difusión de los beneficios existentes en la ONCE en materia de conciliación

Dar a conocer entre la plantilla los permisos y beneficios en materia de conciliación incorporados en el XVII Convenio Colectivo mediante, entre otras actuaciones, la actualización de la guía práctica informativa, así como la guía de buenas prácticas en corresponsabilidad disponibles en PortalONCE.

- Indicadores:
 - Guía de permisos y guía de buenas prácticas actualizadas.
 - Número de personas que disfrutan de permisos y beneficios en materia de conciliación desagregado por sexo.
- Medios y recursos:
 - Borrador de guías de permisos y de buenas prácticas elaborados desde el Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
 - Datos anuales de personas beneficiarias de los permisos en esta materia aportados desde el Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
- Responsable:
 - Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Reporte con carácter anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Anual por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Objetivo:

Adecuar las medidas de conciliación a las necesidades de la plantilla de empleados.

17. Medida: valoración de los beneficios existentes en materia de conciliación

Encuestas para que los empleados y empleadas puedan plantear nuevas medidas de conciliación que necesiten enfocadas al equilibrio de la vida personal, familiar y laboral, así como que puedan valorar las existentes.

- Indicadores:
 - Número de medidas de conciliación planteadas por la plantilla.
 - Nivel de satisfacción con las medidas de conciliación existentes.
- Medios y recursos:
 - Encuesta aportada por la Dirección de Recursos Humanos, la Unidad de RSC e Igualdad y la Unidad de Documentación y Traducción.

- Medios tecnológicos y técnicos necesarios para el lanzamiento de la encuesta a toda la plantilla y la posterior recogida de datos facilitados por la Unidad de Documentación y Traducción.
- Responsable:
 - Unidad de RSC e Igualdad.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Al finalizar el cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

18. Medida: acciones para favorecer la conciliación en puestos de responsabilidad

Estudiar fórmulas para facilitar la conciliación en los puestos de responsabilidad que contribuyan a que el acceso a estos cargos no suponga el no poder atender las obligaciones personales, familiares y sociales de manera adecuada.

- Indicadores:
 - Propuesta de medidas de conciliación a implementar.
- Medios y recursos:
 - Análisis aportado desde la Dirección de Recursos Humanos.
- Responsable:
 - Dirección de Recursos Humanos.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Segundo y cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Al finalizar el segundo y cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Objetivo:

Posibilitar la aplicación de las nuevas tecnologías para una gestión más eficiente del tiempo.

19. Medida: promoción de acciones encaminadas a una gestión eficaz del tiempo

Potenciar la difusión de campañas de gestión eficaz de reuniones y del tiempo, promoviendo las reuniones telemáticas y la formación online, entre otros aspectos.

- Indicadores:
 - Número de campañas realizadas.
- Medios y recursos:
 - Material informativo y de comunicación aportado por la Unidad de RSC e Igualdad y la Dirección de Recursos Humanos.
- Responsable:
 - Unidad de RSC e Igualdad.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Reporte con carácter anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Anual por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

20. Medida: establecimiento de un protocolo de trabajo a distancia

Establecer un protocolo específico sobre trabajo a distancia que regulará, entre otros aspectos, los tiempos de trabajo, el derecho a la desconexión, su encaje dentro de una conciliación responsable, los conceptos básicos de voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trato, y prevención de riesgos laborales, así como la suscripción de un acuerdo individual de trabajo a distancia.

- Indicadores:
 - Protocolo sobre trabajo a distancia definido.
- Medios y recursos:
 - Borrador de protocolo elaborado desde la Dirección de Recursos Humanos y negociado con la parte social.
- Responsable:
 - Dirección de Recursos Humanos.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Antes del 31 de diciembre de 2022.

- Seguimiento y evaluación:
 - A partir del 31 de diciembre de 2022 por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

f) Lenguaje inclusivo

Objetivo:

Seguir favoreciendo el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones internas y externas, tanto en formato oral como escrito.

21. Medida: concienciación en la utilización de un lenguaje inclusivo

Continuar sensibilizando en la utilización de un lenguaje inclusivo y libre de sesgos, evitando las ideas preconcebidas e imágenes estereotipadas, a través de, entre otras acciones:

- Difusión de las guías disponibles con recomendaciones en esta materia.
- Organización de charlas al respecto.
- Realización de cursos de formación en esta materia, en particular, dirigidos al área de Comunicación.
- Consideración de un lenguaje no sexista en los protocolos para la celebración de eventos institucionales y en las comunicaciones internas y externas.
- Evitación del sexismo en la publicidad y otros elementos de imagen corporativa interna y externa (ejemplo: PortalONCE en lugar de Portal del empleado, anuncios en medios de comunicación sin referencias sexistas, etc.).

- Indicadores:

- Número de acciones de sensibilización / formación realizadas.

- Medios y recursos:

- Material informativo y de comunicación diseñado con el apoyo de la Dirección de Comunicación e Imagen.
 - Temario facilitado por el Departamento de Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional y la Unidad de RSC e Igualdad.

- Responsable:

- Unidad de RSC e Igualdad.

- Plazo y calendario de implantación:

- Reporte con carácter anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

- Seguimiento y evaluación:
 - Anual por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

g) Retribución y auditoría salarial

Objetivo:

Asegurar un sistema retributivo objetivo, equitativo y transparente.

22. Medida: revisión periódica de la diferencia de retribución de la plantilla

Revisar con carácter periódico la retribución desagregada por sexo y por puestos de trabajo (auditoría retributiva).

- Indicadores:
 - Brecha salarial global y por clasificación de puestos de trabajo.
- Medios y recursos:
 - Datos de retribuciones por sexo y puesto de trabajo desglosados por conceptos salariales aportados desde el Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
- Responsable:
 - Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Reporte con carácter anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Anual por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

23. Medida: análisis de los programas de retribución variable

Profundizar en los programas de retribución variable que ya existen o que se creen en el futuro, con el fin de identificar posibles mejoras en su definición y garantizar la neutralidad salarial de mujeres y hombres en este concepto.

- Indicadores:
 - Programa de retribución variable actualizado.
- Medios y recursos:
 - Análisis aportado desde la Dirección de Recursos Humanos.

- Responsable:
 - Dirección de Recursos Humanos.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Tercer año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Al finalizar el tercer año de vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

24. Medida: implantación progresiva de la evaluación del desempeño

Desarrollar progresivamente un programa de valoración de desempeño en función de las tareas realizadas y el nivel de responsabilidad, que permita aplicar un sistema de retribución variable objetivo.

- Indicadores:
 - Implantación progresiva de un programa de valoración del desempeño.
- Medios y recursos:
 - Borrador de programa de valoración del desempeño aportado desde la Dirección de Recursos Humanos.
- Responsable:
 - Dirección de Recursos Humanos.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Tercer año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Al finalizar el tercer año de vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

25. Medida: actualización del sistema de valoración de puestos de trabajo

Actualizar el sistema de valoración de puestos de trabajo para facilitar las auditorías retributivas a realizar.

- Indicadores:
 - Sistema de valoración de puestos de trabajo actualizado.

- Medios y recursos:
 - Borrador de valoración de puestos y clasificación profesional aportado desde la Dirección de Recursos Humanos.
- Responsable:
 - Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Antes del 31 de diciembre de 2023.
- Seguimiento y evaluación:
 - A partir del 31 de diciembre de 2023 por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual
--

Objetivo:

Contribuir a minimizar el número de casos relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual, y garantizar una respuesta eficaz por parte de la Organización.

26. Medida: formación sobre acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual para los equipos implicados en su gestión

Fomentar la formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual a los/las Delegados de Prevención y equipos de los centros implicados en la detección y gestión de posibles casos que se produzcan.

- Indicadores:
 - Número de participantes en cursos en esta materia.
- Medios y recursos:
 - Temario facilitado por el Departamento de Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional, el Departamento de Asistencia Sanitaria y Seguridad y Salud en el Trabajo y la Unidad de RSC e Igualdad.
 - Datos de participación en la formación aportados desde el Departamento de Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional.

- Responsable:
 - Departamento de Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Segundo semestre del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Al finalizar el segundo semestre del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

27. Medida: concienciación sobre la prevención del acoso sexual o por razón de sexo y de diversidad sexual

Fomentar la información y difusión de protocolos de actuación en esta materia, por ejemplo, aumentando la exposición en lugares visibles (corchos en los centros, PortalONCE, comunicaciones, etc.).

- Indicadores:
 - Número de campañas informativas realizadas al respecto.
- Medios y recursos:
 - Material informativo y de comunicación diseñado con el apoyo de la Dirección de Comunicación e Imagen.
- Responsable:
 - Unidad de RSC e Igualdad.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Reporte con carácter anual a partir del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Anual a partir del segundo año por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

28. Medida: actualización de los protocolos sobre acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual

Revisar el contenido de los protocolos existentes en esta materia para actualizarlos y adecuarlos a las nuevas realidades.

- Indicadores:
 - Protocolo actualizado.
- Medios y recursos:
 - Borrador de protocolo elaborado desde el Departamento de Asistencia Sanitaria y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Responsable:
 - Departamento de Asistencia Sanitaria y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Primer semestre del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Al finalizar el primer semestre del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

29. Medida: seguimiento del número de casos de acoso sexual o por razón de sexo o de diversidad sexual

Analizar y revisar periódicamente los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo o de diversidad sexual producidos en la Organización.

- Indicadores:
 - Estadística del número de casos de acoso sexual o por razón de sexo o de diversidad sexual.
- Medios y recursos:
 - Datos aportados desde el Departamento de Asistencia Sanitaria y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Responsable:
 - Departamento de Asistencia Sanitaria y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Reporte con carácter anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Anual por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

i) Protección a víctimas de violencia de género

Objetivo:

Seguir impulsando la concienciación social y las medidas de protección a las víctimas.

30. Medida: concienciación en la lucha contra la violencia de género

Seguir manteniendo las acciones, campañas e iniciativas de concienciación y sensibilización en la lucha contra la violencia de género.

- Indicadores:
 - Número de actuaciones realizadas.
- Medios y recursos:
 - Material informativo y de comunicación diseñado con el apoyo de la Dirección de Comunicación e Imagen.
- Responsable:
 - Unidad de RSC e Igualdad.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Reporte con carácter anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Anual por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

31. Medida: aplicación de medidas internas en casos de violencia de género

Continuar ofreciendo las siguientes medidas y derechos establecidos para las víctimas de violencia de género:

- Las trabajadoras víctimas de violencia de género, en los términos establecidos por la ley, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, u otras modalidades que se puedan utilizar en la ONCE

No se exigirá plazo de preaviso. La concreción horaria de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Para recuperar el horario normal se tendrá que preavisar con 15 días de antelación.

En el caso de reducción de la jornada ordinaria, la trabajadora percibirá el salario base, antigüedad y complemento de escala, en su caso, en proporción al tiempo efectivo de trabajo, y adicionalmente percibirá la

retribución equivalente a una hora diaria de trabajo durante el primer mes de reducción de jornada.

- Las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, en la localidad donde venían prestando sus servicios, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, que la ONCE tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la ONCE estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro tendrán una duración inicial de veinticuatro meses, durante los cuales la trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo de origen, punto o zona de venta. Terminado dicho periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo, decayendo en éste último caso la mencionada obligación de reserva.

- Cuando el cambio de puesto de trabajo, o de funciones distintas de las pactadas (o de punto de venta, en el caso de las agentes vendedoras) pueda ser relevante a los efectos de garantizar la integridad de la víctima, la trabajadora podrá solicitar el cambio a otro puesto, que será tramitado con la mayor agilidad posible.
- Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo, con reserva del puesto de trabajo, punto o zona de venta, durante un periodo inicial de seis meses, pudiéndose prorrogar por periodos de tres meses, hasta un máximo de treinta y seis, si el proceso judicial así lo justifica.

No se exigirá plazo de preaviso. Cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto como consecuencia de ser víctima de violencia de género y solicite la suspensión del contrato de trabajo, la ONCE le abonará el importe de su salario base mensual durante el primer mes de suspensión.

- Las faltas de asistencia al trabajo, tanto totales como parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Estas faltas de asistencia al trabajo no podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de cómputo de absentismo, de reducción de conceptos retributivos, ni de aplicación del régimen disciplinario. No será necesaria la justificación previa de inasistencia por ir a consulta médica y/o psicológica o a comparecencias judiciales o administrativas por el tiempo necesario, ni por acompañar a hijos/as para acudir a servicios de atención psicológica a consecuencia de la situación de violencia, si acredita su situación con tiempo suficiente, siempre que sea posible.

Las faltas de puntualidad no podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de cómputo de absentismo, de reducción de conceptos retributivos, ni de

aplicación del régimen disciplinario si acredita su situación con tiempo suficiente, siempre que sea posible.

Cuando la ausencia al trabajo no quede justificada en las condiciones establecidas en la ley la trabajadora podrá solicitar una licencia sin sueldo.

- La trabajadora víctima de violencia de género podrá modificar los periodos de disfrute previamente establecidos en el calendario de vacaciones, sin mediar preaviso, una vez acreditada su condición de víctima.

- Indicadores:
 - Resultado de las medidas implantadas dirigidas a víctimas.
- Medios y recursos:
 - Redacción de medidas acordadas aportada por la Dirección de Recursos Humanos y la Asesoría Jurídico-Laboral.
- Responsable:
 - Dirección de Recursos Humanos.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

32. Medida: valoración de la posible implantación de mejoras en las medidas de protección de víctimas de violencia de género

Analizar la posible introducción de mejoras en los beneficios dirigidos a víctimas (ejemplo: dotación de ayudas económicas temporales a las trabajadoras víctimas de violencia de género en el caso de necesidad de traslado).

- Indicadores:
 - Nuevas medidas incorporadas dirigidas a víctimas.
- Medios y recursos:
 - Borrador de propuesta de medidas y análisis de las implicaciones de su puesta en práctica aportado desde la Dirección de Recursos Humanos y la Asesoría Jurídico-Laboral.
- Responsable:
 - Dirección de Recursos Humanos.

- Plazo y calendario de implantación:
 - Cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Al finalizar el cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

33. Medida: pautas de orientación dirigidas a mujeres trabajadoras en situación de violencia de género

Establecer un protocolo/guía de actuación dirigido a posibles víctimas, que contemple, entre otras cuestiones: información y orientación sobre cómo actuar y recursos de los que disponen en los organismos públicos para afrontar estas situaciones.

- Indicadores:
 - Definición e implantación del protocolo.
- Medios y recursos:
 - Borrador de protocolo elaborado por la Unidad de RSC e Igualdad y la Dirección de Recursos Humanos.
- Responsable:
 - Unidad de RSC e Igualdad.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Primer semestre del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Al finalizar el primer semestre del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

34. Medida: seguimiento del número de mujeres acogidas a beneficios para trabajadoras víctimas de violencia de género

Analizar y revisar periódicamente el número de mujeres víctimas de violencia que se han acogido a las medidas de protección en esta materia puestas a disposición por parte de la ONCE.

- Indicadores:
 - Estadística del número de mujeres acogidas a las medidas de protección ante casos de violencia de género.

- Medios y recursos:
 - Datos aportados desde el Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
- Responsable:
 - Departamento de Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Reporte con carácter anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Anual por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

j) Protección de la salud y prevención de riesgos laborales
--

Objetivo:

Continuar incorporando la perspectiva de género en la definición, prevención y evaluación de riesgos laborales y en los procedimientos de seguridad y salud de la Organización.

35. Medida: revisión de las medidas en materia de salud y seguridad con perspectiva de género y establecimiento de mejoras

Analizar e implementar posibles mejoras para optimizar las actuaciones sobre salud y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género (ejemplo: definición de protocolos específicos para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia que permitan efectuar las adaptaciones del puesto que puedan ser necesarias).

- Indicadores:
 - Resultado de las medidas implantadas.
 - Número de mujeres embarazadas y lactantes a las que se le ha adaptado el puesto.
- Medios y recursos:
 - Borrador de propuesta de medidas y análisis de las implicaciones de su puesta en práctica aportado desde el Departamento de Asistencia Sanitaria y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Responsable:
 - Departamento de Asistencia Sanitaria y Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Plazo y calendario de implantación:
 - Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Al finalizar el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

36. Medida: revisión por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud de la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

Realizar un seguimiento por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud de las pautas y metodologías implantadas en la gestión preventiva integrando el enfoque de género en cada una de ellas.

- Indicadores:
 - Informes al Comité Intercentros de Seguridad y Salud sobre las medidas implantadas para la integración del enfoque de género en cada una de las etapas de desarrollo del plan de prevención.
- Medios y recursos:
 - Datos aportados desde el Departamento de Asistencia Sanitaria y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Responsable:
 - Departamento de Asistencia Sanitaria y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Reporte con carácter anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Anual por parte del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

37. Medida: seguimiento de los datos en materia de salud y seguridad laboral por sexo

Analizar y revisar periódicamente los datos de siniestralidad laboral, enfermedades profesionales y formación en prevención de riesgos laborales desglosados por sexo.

- Indicadores:
 - Estadística del resultados de los datos desglosados por sexo.

- Medios y recursos:
 - Datos aportados desde el Departamento de Asistencia Sanitaria y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Responsable:
 - Departamento de Asistencia Sanitaria y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plazo y calendario de implantación:
 - Reporte con carácter anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación:
 - Anual por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

A lo largo del periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se efectuará un seguimiento y evaluación del grado de aplicación de las medidas definidas y de los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la ONCE. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento del Cuarto Plan de Igualdad de la ONCE, constituida a tales efectos según lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

En este sentido, con carácter anual se llevará a cabo una revisión de la ejecución de las medidas contenidas en este Plan que sean de aplicación en el ejercicio cerrado, que será presentado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, a fin de que este órgano pueda velar por el cumplimiento del citado Plan.

10. Composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del Cuarto Plan de Igualdad está constituida por tres representantes de la ONCE y tres representantes de la parte social, designados por el Comité Intercentros, con el objetivo de realizar la evaluación del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.

Se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes, en los términos previstos en su Reglamento de funcionamiento interno.

Serán cometidos de esta Comisión:

- Realizar una evaluación y seguimiento periódico de la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados y para fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Realizar revisiones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad. Para ello, se evaluarán los oportunos indicadores de seguimiento definidos.
- Modificar, incluir o eliminar algún objetivo, medida y/o indicador si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento del Plan.
- Atender y efectuar un seguimiento de los posibles conflictos derivados de la aplicación e interpretación de cualquiera de los ámbitos del Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la Organización no vulneren ninguna de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la Comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad en la ONCE.

11. Procedimiento de modificación y para solventar posibles discrepancias

El Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias, en los términos previstos en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) 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.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones del Convenio Colectivo aplicable 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.

- e) Cuando una resolución judicial condene a la ONCE por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad vigente a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad está legitimada para abordar la modificación del Plan cuando deba realizarse como consecuencia de su seguimiento y evaluación. Podrá revisar el Plan de Igualdad en cualquier momento a lo largo de su vigencia, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad serán solventadas de conformidad con lo previsto en el Capítulo de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos del vigente Convenio Colectivo de la ONCE, incluyendo el VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Se procederá a la inscripción y registro del Plan de Igualdad siguiendo las formalidades previstas en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Se deberá cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad).

Anexo. Calendarización medidas Plan de Igualdad de la ONCE 2022-2025

Ámbito Igualdad	Nº Medida	Medida	Responsable	2022	2023	2024	2025
a) Estrategia de igualdad, sensibilización y comunicación en materia de igualdad	1	Comunicación y concienciación del compromiso en igualdad	Unidad de RSC e Igualdad	✓	✓	✓	✓
a) Estrategia de igualdad, sensibilización y comunicación en materia de igualdad	2	Difusión del Plan de Igualdad	Unidad de RSC e Igualdad	✓		✓	
a) Estrategia de igualdad, sensibilización y comunicación en materia de igualdad	3	Visibilización de la red de Agentes de Igualdad	Unidad de RSC e Igualdad	✓	✓	✓	✓
b) Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	4	Selección y promoción del sexo menos representado a igualdad de perfil competencial	Dpto. Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas	✓	✓	✓	✓
b) Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	5	Equilibrio de géneros en los procesos de rotación interna	Dpto. Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas	✓	✓	✓	✓
b) Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	6	Comunicación y difusión de las ofertas de trabajo con perspectiva de género y libres de sesgos	Dpto. Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas		✓		✓
b) Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	7	Identificación de talento femenino interno	Dirección de RRHH		✓		
b) Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	8	Visibilidad de mujeres referentes en la ONCE	Dirección de RRHH		✓	✓	✓
c) Selección y promoción profesional	9	Formación sobre sesgos inconscientes a equipos involucrados en procesos de selección y promoción	Dpto. Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional			✓	
c) Selección y promoción profesional	10	Pautas sobre sesgos inconscientes en la toma de decisiones de los procesos de selección y promoción	Dpto. Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas		✓		
c) Selección y promoción profesional	11	Identificación y análisis de motivos de baja voluntaria de mujeres	Dpto. Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas		✓	✓	✓
d) Formación y desarrollo	12	Formación en liderazgo femenino para trabajadoras	Dpto. Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional	✓	✓	✓	✓
d) Formación y desarrollo	13	Formación en competencias dirigida a trabajadoras identificadas con potencial para asumir puestos de responsabilidad	Dpto. Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional			✓	
d) Formación y desarrollo	14	Formación en materia de igualdad para la plantilla	Dpto. Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional	✓	✓	✓	✓

Ámbito Igualdad	Nº Medida	Medida	Responsable	2022	2023	2024	2025
e) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	15	Sensibilización sobre la relevancia de la conciliación y la corresponsabilidad	Unidad de RSC e Igualdad		✓		✓
e) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	16	Comunicación y difusión de los beneficios existentes en la ONCE en materia de conciliación	Dpto. Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas	✓	✓	✓	✓
e) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	17	Valoración de los beneficios existentes en materia de conciliación	Unidad de RSC e Igualdad				✓
e) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	18	Acciones para favorecer la conciliación en puestos de responsabilidad	Dirección de RRHH		✓		✓
e) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	19	Promoción de acciones encaminadas a una gestión eficaz del tiempo	Unidad de RSC e Igualdad	✓	✓	✓	✓
e) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	20	Establecimiento de un protocolo de trabajo a distancia	Dirección de RRHH	✓			
f) Lenguaje inclusivo	21	Concienciación en la utilización de un lenguaje inclusivo	Unidad de RSC e Igualdad	✓	✓	✓	✓
g) Retribución y auditoría salarial	22	Revisión periódica de la diferencia de retribución de la plantilla	Dpto. Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas	✓	✓	✓	✓
g) Retribución y auditoría salarial	23	Análisis de los programas de retribución variable	Dirección de RRHH			✓	
g) Retribución y auditoría salarial	24	Implantación progresiva de la evaluación del desempeño	Dirección de RRHH			✓	
g) Retribución y auditoría salarial	25	Actualización del sistema de valoración de puestos de trabajo	Dpto. Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas		✓		
h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual	26	Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual para los equipos implicados en su gestión	Dpto. Formación, Desarrollo de personas y Cultura Institucional		✓		

Ámbito Igualdad	Nº Medida	Medida	Responsable	2022	2023	2024	2025
h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual	27	Concienciación sobre la prevención del acoso sexual o por razón de sexo y de diversidad sexual	Unidad de RSC e Igualdad		✓	✓	✓
h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual	28	Actualización de los protocolos sobre acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual	Dpto. Asistencia Sanitaria y Seguridad y Salud en el Trabajo		✓		
h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual	29	Seguimiento del número de casos de acoso sexual o por razón de sexo o de diversidad sexual	Dpto. Asistencia Sanitaria y Seguridad y Salud en el Trabajo	✓	✓	✓	✓
i) Protección a víctimas de violencia de género	30	Concienciación en la lucha contra la violencia de género	Unidad de RSC e Igualdad	✓	✓	✓	✓
i) Protección a víctimas de violencia de género	31	Aplicación de medidas internas en casos de violencia de género	Dirección de RRHH	✓	✓	✓	✓
i) Protección a víctimas de violencia de género	32	Valoración de la posible implantación de mejoras en las medidas de protección de víctimas de violencia de género	Dirección de RRHH				✓
i) Protección a víctimas de violencia de género	33	Pautas de orientación dirigidas a mujeres trabajadoras en situación de violencia de género	Unidad de RSC e Igualdad		✓		
i) Protección a víctimas de violencia de género	34	Seguimiento del número de mujeres acogidas a beneficios para trabajadoras víctimas de violencia de género	Dpto. Selección de Personas y Gestión Laboral y de Nóminas	✓	✓	✓	✓
j) Protección de la salud y prevención de riesgos laborales	35	Revisión de las medidas en materia de salud y seguridad con perspectiva de género y establecimiento de mejoras	Dpto. Asistencia Sanitaria y Seguridad y Salud en el Trabajo		✓		
j) Protección de la salud y prevención de riesgos laborales	36	Revisión por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud de la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales	Dpto. Asistencia Sanitaria y Seguridad y Salud en el Trabajo	✓	✓	✓	✓
j) Protección de la salud y prevención de riesgos laborales	37	Seguimiento de los datos en materia de salud y seguridad laboral por sexo	Dpto. Asistencia Sanitaria y Seguridad y Salud en el Trabajo	✓	✓	✓	✓
Total				18	29	24	24