



**PLAN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES DE LA EMPRESA  
"SOCIEDAD REGIONAL DE  
ABASTECIMIENTO DE AGUAS, S.A.  
(SOREA)"**

Barcelona, Julio 2009

**ÍNDICE**

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>5</b>
<b>III.</b>	<b>DIAGNÓSTICO PREVIO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA.....</b>	<b>5</b>
<b>IV.</b>	<b>ACCIONES .....</b>	<b>6</b>
<b>V.</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>7</b>
<b>VI.</b>	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>7</b>

## I. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2207, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de Igualdad o la Ley) se suma a una serie de reformas legales recientes en países de la Unión Europea, tendentes a implementar en sus ordenamientos la Directiva 2002/73/CE del Parlamento y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de reforma de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y, en menor grado, la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Sin perjuicio de ello, es decir, de que dicha Ley responda a principios y políticas propias de la Unión Europea, **por su amplio contenido no puede considerarse como una mera transposición** al ordenamiento español de esas directivas comunitarias, pudiendo afirmarse que incluso algunas materias suponen innovaciones y otras ya habían sido incorporadas a nuestro ordenamiento.

La Ley de Igualdad tiene su base principal en el artículo 14 de la Constitución Española que, junto con el artículo 9.2, es citado en su Exposición de Motivos. Con esta Ley continúa la saga de una serie de medidas e instrumentos que, desde la aprobación de nuestra Constitución, se han orientado a lograr y asegurar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, aunque suponga una notable elevación de grado de intensidad y, sobre todo, de extensión de ámbito, más allá del empleo y del trabajo que había sido el aspecto de la igualdad más desarrollado hasta el momento a nivel normativo y jurisprudencial..

Como explica su Exposición de Motivos, la Ley de Igualdad se debe a que, pese a los importantes avances conseguidos en nuestro ordenamiento en materia de igualdad de género, la realidad demuestra que han sido insuficientes para asegurar la igualdad formal y sustancial entre hombres y mujeres y que son necesarias nuevas intervenciones del legislador para asegurar una igualdad efectiva sin privilegios ni limitaciones. **El objetivo proclamado por la Ley es combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación por razón de sexo, promover la igualdad real entre mujeres y hombres, remover los obstáculos y estereotipos que impidan alcanzarla, proyectar el principio de igualdad sobre diversos ámbitos de la “realidad social, cultural y artística”, prevenir conductas discriminatorias, también en las relaciones entre particulares en el acceso a bienes y servicios y en el ámbito de las relaciones laborales y en el empleo público y en el derecho a la conciliación de la vida**

**personal, familiar y laboral facilitando una mayor corresponsabilidad en la asunción de obligaciones familiares, además de prever políticas activas de igualdad diseñando instrumentos para ello.**

Cabe destacar que la Ley de Igualdad no es una ley laboral, abarca todas las políticas públicas e incide en la relación entre particulares. Se define como una ley “horizontal” o “transversal”, que, desde la perspectiva de género, proyecta en forma global la regulación de la igualdad en muy diversos ámbitos normativos (educación, cultura, vivienda, salud, sociedad de la información, electoral, etc...), mucho más allá de las áreas del Derecho del Trabajo o de la Seguridad Social, aunque ésta sean objeto de la mayor atención.

**Uno de los cambios más significativos en lo que respecta al ámbito del derecho laboral es el papel que se asigna al empresario y a la negociación colectiva en la puesta en práctica de las políticas de igualdad en el mercado de trabajo y en el seno de las empresas.** El artículo 43 de la Ley de Igualdad se refiere a la “promoción de la igualdad en la negociación colectiva”, tanto para el establecimiento de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de la mujer al empleo, como para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres. A la negociación colectiva se le encomienda pues, no solo el respeto de la igualdad de trato y la eliminación de discriminaciones en el acceso y la promoción en el empleo, sino también adoptar acciones positivas de carácter compensatorio para asegurar en sus efectos una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En definitiva, **la Ley de Igualdad trata de combinar, de forma no totalmente coordinad, distintos métodos o instrumentos de consecución de la igualdad en las empresas.**

**En primer lugar, tiene prevista la promoción de acciones voluntarias de las empresas bajo la forma de responsabilidad social**, a que se refiere el artículo 73 como “realización voluntaria”, que puede ser concertada con otras organizaciones y entidades pero también con la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

**En segundo lugar, en un sentido menos voluntario y más preceptivo**, el artículo 45 de la Ley establece la obligación general del empresario de adoptar y negociar y, en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, así como de elaborar y aplicar un plan de igualdad, ya sea en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, ya sea cuando así lo establezca el convenio colectivo aplicable o cuando la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador en sustitución de sanciones. El artículo 46 regula el contenido de las planes de igualdad y el artículo 47 la transparencia en su implantación.

**En tercer lugar**, el artículo 48 de la Ley impone a las empresas la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, establecer procedimientos para su prevención y denuncia y habilita para establecer medidas “que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores” con la elaboración del código de buenas prácticas, acciones de información o campañas informativas.

Es por tanto que dentro de este marco, con la elaboración del presente Plan de igualdad se pretende alcanzar uno de los objetivos principales de la ley: **lograr la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en las relaciones laborales dentro de la Empresa.**

## **II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

El presente Plan de Igualdad, resultado de las negociaciones efectuadas en el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad de SOREA, se define como **“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la realidad de la empresa, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.**

**Su objetivo fundamental no es otro que el de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.** De manera más concreta se señalan como objetivos prioritarios:

- Fomentar el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Mejorar la empleabilidad de la mujer.
- Mejorar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- Potenciar el nivel formativo de las mujeres con el objeto de facilitar el acceso al empleo y su desarrollo profesional.
- Potenciar la adaptabilidad de la mujer a los requerimientos del mercado de trabajo.
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.
- Eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo que pueda existir en la Empresa, en particular, las derivadas de la maternidad, cargas familiares y el estado civil.
- Prevenir y evitar las situaciones de acoso que pudieran presentarse en el ámbito de las relaciones laborales, estableciendo mecanismos eficaces para su detección y eliminación.

## **III. DIAGNÓSTICO PREVIO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA**

Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la Empresa como Agente para la Igualdad, D<sup>a</sup> NURIA LATORRE CLAUDIO, e integrado por personal técnico del Departamento de Recursos Humanos y Asesores Externos con formación específica en la materia.

Señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores con el objeto de promover y facilitar su participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad.

#### IV. ACCIONES

Para alcanzar los objetivos del presente Plan de Igualdad se llevarán a cabo una serie de acciones, fruto de las negociaciones en el seno de la Comisión de Igualdad de SOREA, referentes a cada uno de los siguientes ámbitos que han sido objeto de análisis en el diagnóstico de la situación de la Empresa previamente realizado:

- **Ámbito 1: Política de igualdad de oportunidades**
- **Ámbito 2: Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social**
- **Ámbito 3: Comunicación, imagen y lenguaje**
- **Ámbito 4: Representatividad de las mujeres y distribución del personal**
- **Ámbito 5: Desarrollo profesional**
- **Ámbito 6: Retribución**
- **Ámbito 7: Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación**
- **Ámbito 8: Condiciones laborales**
- **Ámbito 9: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**
- **Ámbito 10: Condiciones físicas del entorno de trabajo**

Pueden diferenciarse dos clases o tipologías de acciones:

- **Acciones correctoras:** Medidas que tiene por objetivo corregir una situación de discriminación directa o indirecta.
- **Acciones positivas:** Medidas dirigidas a compensar la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres y acelerar el proceso hacia a plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por su naturaleza, en su mayoría son de carácter temporal, al preverse su desaparición en el momento que se alcance la igualdad real entre mujeres y hombres.

Siguiendo la metodología de trabajo empleada para efectuar el diagnóstico previo de la situación de la Empresa **propuesta por el “Institut Català de les Dones”**, las acciones a llevar a cabo se definen y concretan en las fichas que se acompañan como Anexo I y en las que se indican los siguientes aspectos en relación a cada acción:

- Descripción de la acción
- Ámbito e indicador utilizado para el diagnóstico al que se refiere la acción
- Objetivos que se pretenden alcanzar con la acción

- Personas a las que se encuentre dirigida la acción (personas que estén en situación de desigualdad o las personas que puedan influir en la puesta en marcha de las políticas de igualdad de oportunidades)
- Persona o Departamento responsable de implantar la acción
- Métodos o procedimientos que se utilizarán para implantarla.
- Recursos materiales, humanos y económicos necesarios
- Fecha prevista de puesta en marcha y ejecución de la acción
- Fecha prevista de finalización. En caso de acciones positivas temporales, se especifican las condiciones que han de cumplirse para poder finalizar la acción.

## **V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

La Comisión de Igualdad de SOREA será la encargada de efectuar el seguimiento y evaluación de cada una de las acciones incluidas en el presente Plan de Igualdad.

Se prevé efectuar una primera evaluación de los resultados alcanzados en junio de 2010.

## **VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en la empresa "Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas SA", en todos y cada uno de los centros de trabajo distribuidos por el territorio Español y entrará en vigor el día siguiente a su firma por los integrantes de la Comisión de Igualdad de SOREA.

Asimismo, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad se comprometen a dar traslado del mismo a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo a los efectos de incluir el contenido del presente plan dentro del articulado del próximo convenio colectivo que se acuerde.

## **ANEXO I**

### **DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES**



## **Ámbito 1. Política de igualdad de oportunidades**

**ACCIÓN NÚMERO:** 1.1. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE LA ORGANIZACIÓN.

Cada vez que se piense llevar a cabo una acción se debe considerar e incorporar la perspectiva de género.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 1.1. EXISTENCIA DE UNA CULTURA DONDE SE FOMENTA Y FACILITA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**OBJETIVO:** Integrar la igualdad de oportunidades en la estrategia y cultura de la organización, incorporando la perspectiva de género.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Dirección del Grupo Agbar

**RESPONSABLES:** Departamento de Responsabilidad Social Corporativa (Reputación Corporativa)

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Se incluirá en el nuevo “Código Ético Corporativo y de Conducta de los profesionales de las empresas del Grupo Agbar” la perspectiva de género con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en la estrategia y cultura de la organización

**RECURSOS NECESARIOS:** 2 jornadas de 1 persona.

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Julio 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Fecha presentación nueva revisión del Código Ético Corporativo a la Dirección: septiembre 2009.

**ACCIÓN NÚMERO:** 1.2. ADOPTAR MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

**TIPOS:** POSITIVA

**INDICADOR:** 1.1. EXISTENCIA DE UNA CULTURA DONDE SE FOMENTA Y FACILITA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**OBJETIVO:** Implicar a todo el personal de la empresa de todos los niveles, en la igualdad real de oportunidades. El objetivo se concreta en la realización periódica de jornadas o módulos formativos en materia de igualdad de oportunidades dirigidos tanto al personal directivo y mandos intermedios, como a la totalidad de la plantilla.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Todo el personal de SOREA.

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Realización de actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades mediante jornadas, módulos formativos, etc. dirigidas a todo el personal de la compañía, y en particular, al personal directivo y mandos intermedios de la organización.

**RECURSOS NECESARIOS:**

- Diseño del plan formativo: 15 horas de un gestor de formación;
- Implantación acción formativa: 135 horas de un gestor de formación.

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Diciembre 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Se prevé llevar a cabo estas medidas de forma periódica, asumiendo el compromiso de haber realizado en el primer trimestre de 2010 al menos una sesión formativa dirigida al personal directivo e incorporar progresivamente un módulo de sensibilización en las acciones formativas incluidas en el Plan de Formación.

**ACCIÓN NÚMERO:** 1.3. CREAR LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE SOREA.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 1.2.EXISTENCIA DE UN DEPARTAMENTO, DE UNA COMISIÓN O DE UNA PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA ORGANIZACIÓN

**OBJETIVO:** Constituir una comisión a nivel de empresa para recoger iniciativas y opiniones, así como debatir las propuestas de actuación en materia de igualdad de oportunidades

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Dirección de SOREA, Agente para la Igualdad y Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.

**RESPONSABLES:** Dirección de SOREA

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Designación de las personas integrantes de la comisión por parte de la Dirección de SOREA, y comunicación a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a los efectos de que designen a sus propios representantes.

**RECURSOS NECESARIOS:** 3 horas de las 12 personas que integran la Comisión de Igualdad de SOREA

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Junio 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Agosto 2009.

**ACCIÓN NÚMERO:** 1.4. DEFINIR LAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE SOREA Y DEL AGENTE PARA LA IGUALDAD.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 1.2. EXISTENCIA DE UN DEPARTAMENTO, DE UNA COMISIÓN O DE UNA PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA ORGANIZACIÓN

**OBJETIVO:** Precisar las funciones de la Comisión de Igualdad de SOREA distinguiendo las asignadas a la comisión de igualdad del Grupo AGBAR, así como las correspondientes al Agente para la igualdad de SOREA , a los efectos de una mejor organización y posterior incorporación al Plan de Igualdad

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Comisión de Igualdad y Agente para la Igualdad.

**RESPONSABLES:** Dirección de SOREA

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Constituida la comisión de igualdad de SOREA, se recogerán en un documento las funciones a cargo de la Comisión de Igualdad de SOREA, así como las correspondientes al Agente para la Igualdad y se incorporarán al Plan de Igualdad.

**RECURSOS NECESARIOS:** 3 sesiones de trabajo de la Comisión de Igualdad de SOREA

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Julio 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Septiembre 2009.

**ACCIÓN NÚMERO:** 1.5. DIFUNDIR LAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE SOREA Y DEL AGENTE PARA LA IGUALDAD.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 1.2. EXISTENCIA DE UN DEPARTAMENTO, DE UNA COMISIÓN O DE UNA PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA ORGANIZACIÓN

**OBJETIVO:** Poner en conocimiento del personal de la empresa las funciones de la Comisión de Igualdad de SOREA distinguiendo las asignadas a la comisión de Igualdad del Grupo AGBAR, así como las correspondientes al Agente para la Igualdad de la empresa

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Comisión de Igualdad y Agente para la Igualdad.

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Comunicación

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Establecer un plan de comunicación para la difusión de las funciones asumidas por la Comisión de Igualdad de SOREA, así como las correspondientes al Agente para la Igualdad.

**RECURSOS NECESARIOS:** 1 jornada, 4 personas (redactor; técnico ; corrector; fotógrafo)

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Septiembre 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Diciembre 2009.

## **Ámbito 2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social**

**ACCIÓN NÚMERO:** 2.1. PARTICIPAR EN CAMPAÑAS O PROYECTOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

**TIPOS:** POSITIVA

**INDICADOR:** 2. 1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRATO CON OTRAS EMPRESAS E INSTITUCIONES

**OBJETIVO:** Asunción específica de responsabilidad social corporativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Sociedad en su conjunto.

**RESPONSABLES:** Departamento de Relaciones Institucionales (Departamento de Responsabilidad Social Corporativa) y Dirección de RR.HH.

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Colaboración con entidades que lleven a cabo campañas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**RECURSOS NECESARIOS:** Pendiente de concreción en función de las campañas en qué se participe.

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Diciembre 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Se prevé su realización continúa. La duración de cada campaña dependerá de los concretos proyectos o programas en los que se participe.



**ACCIÓN NÚMERO:** 2.2. SUSCRIPCIÓN DE CONVENIOS CON LA ADMINISTRACIÓN RELATIVOS A POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

**TIPOS:** POSITIVA

**INDICADOR:** 2.1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRATO CON OTRAS EMPRESAS E INSTITUCIONES

**OBJETIVO:** Asunción específica de responsabilidad social corporativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Sociedad en su conjunto.

**RESPONSABLES:** Dirección

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Suscripción de convenios de colaboración con la Administración que tengan por objeto fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

**RECURSOS NECESARIOS:** Pendiente de concreción a medida que se suscriban los convenios con la Administración.

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Fecha de aprobación del Plan de Igualdad

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Suscripción de algún convenio durante el 1r trimestre de 2010.



## **Ámbito 3. Comunicación, imagen y lenguaje**

<b>ACCIÓN NÚMERO:</b>	3.1. ELABORAR E IMPLEMENTAR UN PLAN DE COMUNICACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
-----------------------	--

<b>TIPOS:</b>	POSITIVA
---------------	----------

<b>INDICADOR:</b>	3.1.COMUNICACIÓN INTERNA SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
-------------------	---

<b>OBJETIVO:</b>	Dar a conocer a todas las personas de la organización las acciones que se estén llevando a cabo en materia de igualdad de oportunidades.
------------------	--

<b>PERSONAS DE DESTINATARIAS:</b>	Totalidad de la plantilla de SOREA.
-----------------------------------	-------------------------------------

<b>RESPONSABLES:</b>	Departamento de Comunicación y Agente para la Igualdad
----------------------	--

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Elaborar un Plan de comunicación a los efectos de difundir las acciones que se están llevando en materia de igualdad de oportunidades donde se identifican los medios de comunicación a emplear y un calendario de actuación.

<b>RECURSOS NECESARIOS:</b>	Difusión de la aprobación del Plan de acciones: 1 jornada, 4 personas (redactor; técnico; corrector; fotógrafo)  La estimación de recursos se concretará una vez se definan las necesidades comunicativas que surjan, aparte de las ya descritas relativas a las comunicaciones sobre el Plan de Igualdad.
-----------------------------	--

<b>FECHA PREVISTA DE INICIO:</b>	Difusión Plan de acción: Julio 2009  Septiembre 2009.
----------------------------------	---

<b>FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN :</b>	Enero 2010.
---	-------------

**ACCIÓN NÚMERO:** 3.2. ADAPTACIÓN DE LA INTRANET PARA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN RELATIVA A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

**TIPOS:** POSITIVA

**INDICADOR:** 3.1. COMUNICACIÓN INTERNA SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**OBJETIVO:** Dar a conocer a todas las personas de la organización las acciones que se estén llevando a cabo en materia de igualdad de oportunidades.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Totalidad de la plantilla de SOREA.

**RESPONSABLES:** Proyectos y Sistemas, Departamento de Comunicación y Agente para la Igualdad

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Habilitación de un apartado en la Intranet, relativo a la igualdad de oportunidades mediante el cual se difundan las acciones llevadas a cabo por la empresa en materia de igualdad de oportunidades, usando un lenguaje neutro.

**RECURSOS NECESARIOS:**

- Valoración mejor alternativa: 3 horas, 2 personas.
- Adaptación Intranet: 3 jornadas, 1 técnico.
- Difusión: 1 jornada, 4 personas (redactor; técnico; corrector; fotógrafo)

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Julio 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** septiembre2009.

**ACCIÓN NÚMERO:** 3.3. ESTABLECER Y DIFUNDIR UN SISTEMA DE RECEPCIÓN DE COMUNICACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 3.1.COMUNICACIÓN INTERNA SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**OBJETIVO:** Dar a conocer a todas las personas de la organización las acciones que se estén llevando a cabo en materia de igualdad de oportunidades.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Totalidad de la plantilla de SOREA.

**RESPONSABLES:** Agente para la Igualdad de SOREA

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Identificación por parte del agente para la Igualdad de medios de comunicación adecuados y eficaces a disposición de las personas trabajadoras para canalizar consultas, sugerencias así como cualquier clase de comunicación relativa a la igualdad de oportunidades. Una vez establecido el sistema de comunicación seleccionado, difundirlo a la totalidad de la plantilla.

**RECURSOS NECESARIOS:**

- Reunión con Dep. Comunicación: 2 jornadas, 2 personas.
- Definición canales adecuados: 2 jornadas, 1 persona.
- Difusión a la plantilla: 1 jornada, 4 personas (redactor; técnico; corrector; fotógrafo)

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Julio 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Octubre 2009.



<b>ACCIÓN NÚMERO:</b>	3.4. REVISAR DE MANERA SISTEMÁTICA LA IMAGEN EXTERNA DE LA EMPRESA.
-----------------------	---

<b>TIPO:</b>	POSITIVA
--------------	----------

<b>INDICADOR:</b>	3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA IMAGEN DE LA ORGANIZACIÓN
-------------------	--

<b>OBJETIVO:</b>	Hacer visible a través de la imagen que proyecta la empresa, los compromisos asumidos en materia de igualdad de oportunidades.
------------------	--

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Totalidad de la plantilla de SOREA, así como también clientes y proveedores.
--------------------------------	--

<b>RESPONSABLES:</b>	Departamento de Marketing
----------------------	---------------------------

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Revisión sistemática de la imagen que proyecta SOREA y la utilización de un lenguaje neutro a través de su página Web, así como la imagen de la empresa en los acontecimientos en que participe.

Recopilación de los resultados obtenidos en un documento para su análisis en el seno de la Comisión de Igualdad de SOREA.

<b>RECURSOS NECESARIOS:</b>	2 personas, 10 jornadas.
-----------------------------	--------------------------

<b>FECHA PREVISTA DE INICIO:</b>	Septiembre 2009.
----------------------------------	------------------

<b>FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:</b>	Enero 2010.
--	-------------



<b>ACCIÓN NÚMERO:</b>	3.5. REVISAR DE MANERA SISTEMÁTICA LA IMAGEN EXTERNA DE LA EMPRESA.
-----------------------	---

<b>TIPO:</b>	POSITIVA
--------------	----------

<b>INDICADOR:</b>	3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA IMAGEN DE LA ORGANIZACIÓN
-------------------	--

<b>OBJETIVO:</b>	Hacer visible a través de la imagen que proyecta la empresa, los compromisos asumidos en materia de igualdad de oportunidades.
------------------	--

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Totalidad de la plantilla de SOREA.
--------------------------------	-------------------------------------

<b>RESPONSABLES:</b>	Departamento de Comunicación
----------------------	------------------------------

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Por parte del departamento de Comunicación se efectuará una revisión sistemática de la imagen de SOREA en la publicación InfoAgbar, así como del uso de un lenguaje neutro en la mencionada publicación. En atención a los resultados obtenidos, se valorará en el seno de la Comisión de Igualdad de SOREA la necesidad de adoptar medidas correctoras.

<b>RECURSOS NECESARIOS:</b>	1 redactor y 1 corrector en cada publicación.
-----------------------------	---

<b>FECHA PREVISTA DE INICIO:</b>	Septiembre 2009.
----------------------------------	------------------

<b>FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:</b>	A realizar de manera continua.
--	--------------------------------

<b>ACCIÓN NÚMERO:</b>	3.6. REVISAR DE MANERA SISTEMÁTICA LA IMAGEN DE LA EMPRESA A NIVEL CORPORATIVO.
-----------------------	---

<b>TIPO:</b>	POSITIVA
--------------	----------

<b>INDICADOR:</b>	3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA IMAGEN DE LA ORGANIZACIÓN
-------------------	--

<b>OBJETIVO:</b>	Hacer visible a través de la imagen que proyecta la empresa, los compromisos asumidos en materia de igualdad de oportunidades.
------------------	--

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Totalidad de la plantilla de SOREA.
--------------------------------	-------------------------------------

<b>RESPONSABLES:</b>	Departamento de Responsabilidad Social Corporativa
----------------------	--

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se efectuará una revisión sistemática de la imagen de SOREA en las memorias corporativas así como el uso de un lenguaje neutro, contemplando la posibilidad de elaborar memoria propia para la empresa.

En atención a los resultados obtenidos, se valorará en el seno de la comisión de igualdad de SOREA la necesidad de adoptar medidas correctoras.

<b>RECURSOS NECESARIOS:</b>	10 jornadas de 2 personas
-----------------------------	---------------------------

<b>FECHA PREVISTA DE INICIO:</b>	Enero 2010.
----------------------------------	-------------

<b>FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:</b>	Diciembre 2010.
--	-----------------

<b>ACCIÓN NÚMERO:</b>	3.7. CREAR Y DIFUNDIR UNA GUÍA DE LENGUAJE NEUTRO.
<b>TIPO:</b>	CORRECTORA
<b>INDICADOR:</b>	3.3. EXISTENCIA, DISTRIBUCIÓN Y DIFUSIÓN DE UNA GUÍA DE LENGUAJE NEUTRO. NEUTRALIDAD EN EL MENSAJE.
<b>OBJETIVO:</b>	Utilizar un lenguaje neutro en SOREA.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Totalidad de la plantilla de SOREA.
<b>RESPONSABLES:</b>	Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Comunicación
<b>PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN</b>	
Elaboración, distribución y difusión de una recopilación de recomendaciones y uso de un lenguaje neutro (decálogo).	
<b>RECURSOS NECESARIOS:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Creación guía: 2 personas.</li><li>- Difusión: 1 jornada, 4 personas (redactor; corrector; técnico; fotógrafo)</li></ul>
<b>FECHA PREVISTA DE INICIO:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Creación guía: Junio 2009.</li><li>- Difusión: una vez finalizada la guía.</li></ul>
<b>FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:</b>	Diciembre 2009.

<b>ACCIÓN NÚMERO:</b>	3.8. PROMOVER LA UTILIZACIÓN DE LENGUAJE NEUTRO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA.
-----------------------	--

<b>TIPO:</b>	CORRECTORA
--------------	------------

<b>INDICADOR:</b>	3.3. EXISTENCIA, DISTRIBUCIÓN Y DIFUSIÓN DE UNA GUÍA DE LENGUAJE NEUTRO. NEUTRALIDAD EN EL MENSAJE.
-------------------	---

<b>OBJETIVO:</b>	Utilizar un lenguaje neutro en SOREA.
------------------	---------------------------------------

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Partes negociadoras convenio colectivo de Empresa.
--------------------------------	--

<b>RESPONSABLES:</b>	Comisión de Igualdad de SOREA
----------------------	-------------------------------

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Una vez elaborada la guía de lenguaje neutro por parte de los departamentos responsables, la Comisión de Igualdad de SOREA dará traslado a la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de Empresa de los criterios de lenguaje neutro a tener en cuenta en la nueva redacción de la normativa convencional.

<b>RECURSOS NECESARIOS:</b>	1 jornada de la Comisión de Igualdad formada por 12 personas.
-----------------------------	---

<b>FECHA PREVISTA DE INICIO:</b>	4t trimestre 2010.
----------------------------------	--------------------

<b>FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:</b>	Durante el año 2011.
--	----------------------

**ACCIÓN NÚMERO:** 3.9. REVISAR EL LENGUAJE UTILIZADO EN LA TOTALIDAD DE LAS COMUNICACIONES DE LA EMPRESA.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 3.3. EXISTENCIA, DISTRIBUCIÓN Y DIFUSIÓN DE UNA GUÍA DE LENGUAJE NEUTRO. NEUTRALIDAD EN EL MENSAJE.

**OBJETIVO:** Utilizar un lenguaje neutro en SOREA.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Totalidad de la plantilla.

**RESPONSABLES:** Todos los Departamentos.

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Una vez elaborada la guía de lenguaje neutro, cada departamento efectuará una revisión exhaustiva del lenguaje utilizado en la totalidad de las comunicaciones de la empresa, efectuando las rectificaciones que fueran necesarias en caso de detectarse la utilización de un lenguaje sexista o no neutral.

Concretamente se analizará el lenguaje utilizado en Intranet, InfoAgbar, pagina Web y memorias corporativas.

**RECURSOS NECESARIOS:** Para la Intranet, Página Web, InfoAgbar y memorias corporativas, definido en las acciones 3.2., 3. 4., 3. 5. y 3.6., respectivamente.

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Una vez aprobada la guía de lenguaje neutro.

---

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** 1r trimestre 2010.

**Ámbito 4. Representatividad de la mujer y distribución  
del personal**

**ACCIÓN NÚMERO:**

4.1. APLICAR CRITERIOS DE DISCRIMINACIÓN POSITIVA A FAVOR DE LA MUJER EN EL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN.

**TIPO:** POSITIVA**INDICADOR:**

4.1. NUMERO DE MUJERES CONTRATADAS EN RELACIÓN AL TOTAL PERSONAL EN LA EMPRESA Y EVOLUCIÓN DE SU CONTRATACIÓN.

**OBJETIVO:**

Promover la contratación de mujeres para mejorar su representatividad en la plantilla.

**PERSONAS DESTINATARIAS:**

Totalidad de la plantilla.

**RESPONSABLES:**

Departamento de Recursos Humanos

**PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Se definirán en un documento los criterios positivos a favor de las mujeres que se aplicarán en el momento de la contratación, las condiciones que habrán de cumplirse para su aplicación, así como la vigencia de los mismos dependiendo de los resultados logrados (conseguida una representación equilibrada de las mujeres en la empresa tales criterios dejarán de aplicarse). El documento resultante se trasladará a la Comisión de Igualdad para su análisis y a las personas responsables del proceso de selección de personal para su posterior aplicación.

**RECURSOS NECESARIOS:**

- Definición criterios: 4 personas, 2 jornadas.
- Análisis Comisión Igualdad: 1 jornada

**FECHA PREVISTA DE INICIO:**

Octubre 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:**

Revisión resultados obtenidos: junio 2010.

En función de los resultados obtenidos se establecerá periodo vigencia de las medidas aplicadas.

<b>ACCIÓN NÚMERO:</b>	4.2. APLICAR COMO CRITERIO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN, LA PETICIÓN EXPRESA DE MUJERES, EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DONDE ESTÉN SUBREPRESENTADAS.
-----------------------	--

<b>TIPOS:</b>	POSITIVA
---------------	----------

<b>INDICADOR:</b>	4.1. NUMERO DE MUJERES CONTRATADAS EN RELACIÓN AL TOTAL PERSONAL EN LA EMPRESA Y EVOLUCIÓN DE SU CONTRATACIÓN.
-------------------	--

<b>OBJETIVO:</b>	Promover la contratación de mujeres para mejorar su representatividad en la plantilla.
------------------	--

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Totalidad de la plantilla.
--------------------------------	----------------------------

<b>RESPONSABLES:</b>	Departamento de Recursos Humanos
----------------------	----------------------------------

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se definirán en el documento correspondiente al proceso de selección de personal las indicaciones correspondientes para efectuar petición expresa de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde las mujeres estén subrepresentadas, atendiendo a los resultados obtenidos en el diagnóstico, así como la vigencia de esta medida dependiendo de los resultados logrados (conseguida una representación equilibrada de las mujeres en la Empresa tales criterios dejarán de aplicarse). El documento resultante se trasladará a la Comisión de Igualdad para su análisis y a las personas responsables del proceso de selección de personal para su posterior aplicación.

<b>RECURSOS NECESARIOS:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Inclusión petición: 1 persona, 2 jornadas.</li><li>- Análisis Comisión Igualdad: 1 jornada</li></ul>
-----------------------------	--

<b>FECHA PREVISTA DE INICIO:</b>	Octubre 2009.
----------------------------------	---------------

<b>FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:</b>	Revisión resultados obtenidos: junio 2010  En función de los resultados obtenidos Se establecerá período vigencia de las medidas aplicadas.
--	---



<b>ACCIÓN NÚMERO:</b>	4.3. PUESTA EN MARCHA DE ACCIONES FORMATIVAS DIRIGIDAS A MUJERES PARA HACER POSIBLE EL ACCESO A PUESTOS DE TRABAJO EN LOS QUE SE ENCUENTREN SUBREPRESENTADAS.
-----------------------	---

<b>TIPOS:</b>	POSITIVA
---------------	----------

<b>INDICADOR:</b>	4.1. DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES POR DEPARTAMENTOS, CATEGORÍAS Y NIVELES ORGANIZATIVOS, POR EDAD Y POR NIVEL DE FORMACIÓN.
-------------------	--

<b>OBJETIVOS:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Contratación de mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres; y,</li><li>- Promocionar a mujeres hasta lugares de responsabilidad dentro de la organización de la Empresa.</li></ul>
-------------------	---

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Mujeres.
--------------------------------	----------

<b>RESPONSABLES:</b>	Departamento de Recursos Humanos
----------------------	----------------------------------

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se llevarán a cabo acciones formativas dirigidas a mujeres y se promoverá su participación dentro de la jornada de trabajo para facilitar su acceso a puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas y, en particular, a lugares de responsabilidad en la Empresa.

<b>RECURSOS NECESARIOS:</b>	Pendiente, en función de la formación que se promueva.
-----------------------------	--

<b>FECHA PREVISTA DE INICIO:</b>	Septiembre 2009.
----------------------------------	------------------

<b>FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:</b>	Durante el 1er trimestre de 2010, haber realizado al menos una acción formativa.
--	--

**ACCIÓN NÚMERO:** 4.4. PROMOVER LA PRESENCIA DE MUJERES EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 4.3. PROPORCIÓN DE LAS MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS, COMITÉ DE DIRECCIÓN, CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL.

**OBJETIVOS:** Conseguir que la mujer forme parte de los órganos de dirección y de decisión dentro de la Empresa.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Mujeres.

**RESPONSABLES:** Dirección de SOREA

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se definirán en un documento relativo al proceso de selección y/o promoción del personal las medidas de acción positiva a favor de las mujeres para promover su presencia en cargos directivos, en caso de igualdad de méritos y aptitudes entre las candidaturas consideradas para ocupar el lugar de responsabilidad de que se trate.

El documento resultante se trasladará a la Comisión de Igualdad para su análisis y a las personas responsables del proceso de selección de personal para su posterior aplicación.

**RECURSOS NECESARIOS:**

- Definición de medidas: 4 personas, 2 jornadas.
- Análisis Comisión Igualdad: 1 jornada

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Noviembre 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Revisión resultados obtenidos: junio 2010  
En función de los resultados obtenidos se establecerá período de vigencia de las medidas aplicadas.

<b>ACCIÓN NÚMERO:</b>	4.5. INFORMAR SOBRE LA NECESIDAD DE FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.
-----------------------	---

<b>TIPOS:</b>	POSITIVA
---------------	----------

<b>INDICADOR:</b>	4.3. PROPORCIÓN DE LAS MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS, COMITÉ DE DIRECCIÓN, CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL.
-------------------	--

<b>OBJETIVOS:</b>	Que la presencia de la mujer en los órganos de representación social se refleje en la negociación colectiva.
-------------------	--

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Representación sindical.
--------------------------------	--------------------------

<b>RESPONSABLES:</b>	Comisión de Igualdad de SOREA
----------------------	-------------------------------

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Se solicitará a cada uno de los Sindicatos o Secciones Sindicales a través de la Comisión de Igualdad de Sorea la elaboración de un Plan de actuación para fomentar la participación de las mujeres en sus órganos de representación.

<b>RECURSOS NECESARIOS:</b>	1 sesión de trabajo de la Comisión de Igualdad
-----------------------------	--

<b>FECHA PREVISTA DE INICIO:</b>	Septiembre 2009.
----------------------------------	------------------

<b>FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:</b>	Octubre 2009.
--	---------------

## Ámbito 5. Retribución

**ACCIÓN NÚMERO:** 5.1. CONTRATACIÓN ESPECIALISTA EXTERNO PARA ANALIZAR EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN RELACIÓN AL SISTEMA RETRIBUTIVO.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 5.1. SISTEMA RETRIBUTIVO QUE SE SIGUE EN LA EMPRESA

**OBJETIVOS:** Conseguir una valoración de puestos de trabajo y la asignación de las personas trabajadoras en una categoría o nivel retributivo correctamente valorada.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Departamento de Recursos Humanos

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos – Especialista Externo

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Contratación de especialista externo en la materia para efectuar un análisis del sistema de clasificación profesional, así como el sistema retributivo de la Compañía.

**RECURSOS NECESARIOS:** Pendiente estimación, en función del especialista seleccionado.

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Junio 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Noviembre 2009.

**ACCIÓN NÚMERO:** 5.2. ANÁLISIS DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN RELACIÓN AL SISTEMA RETRIBUTIVO.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 5.1. SISTEMA RETRIBUTIVO QUE SE SIGUE EN LA EMPRESA

**OBJETIVOS:** Conseguir una valoración de puestos de trabajo y la asignación de las personas trabajadoras en una categoría o nivel retributivo correctamente valorado.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Departamento de Recursos Humanos

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos – Especialista Externo

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Relacionar los niveles retributivos de las categorías funcionales que ocupan mujeres y /o hombres para verificar si perciben o no el mismo salario. En función de los resultados obtenidos se debatirá en el seno de la Comisión de Igualdad de Oportunidades las acciones a adoptar.

**RECURSOS NECESARIOS:** Pendiente estimación por parte del especialista contratado.

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Diciembre 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Diciembre 2010.

## Ámbito 6. Desarrollo

**ACCIÓN NÚMERO:** 6.1. CONTRATACIÓN DE ESPECIALISTA EXTERNO PARA EL ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

**TIPOS:** POSITIVA

**INDICADOR:** 6.1. DESCRIPCIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN NEUTROS

**OBJETIVO:** Utilizar técnicas de selección neutras e implementar un sistema neutro de evaluación a los efectos de lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación y desarrollo profesional.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Departamento de Recursos Humanos

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos – Especialista Externo

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Contratación de especialista externo en la materia para efectuar un análisis de los puestos de trabajo, considerando que los requisitos exigibles para cada uno de ellos sean objetivos, adecuados y necesarios.

**RECURSOS NECESARIOS:** Pendiente estimación, en función del especialista seleccionado.

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Junio 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Noviembre 2009.



**ACCIÓN NÚMERO:** 6.2. REVISIÓN DE LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

**TIPOS:** POSITIVA

**INDICADOR:** 6.1. DESCRIPCIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN NEUTROS

**OBJETIVO:** Utilizar técnicas de selección neutras e implementar un sistema neutro de evaluación a los efectos de lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación y desarrollo profesional.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Departamento de Recursos Humanos

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos – Especialista Externo

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

El especialista externo contratado revisará la valoración de puestos de trabajo. En función de los resultados obtenidos, en el seno de la Comisión de Igualdad de SOREA se debatirán las acciones que, si procede, sea necesario adoptar.

**RECURSOS NECESARIOS:** Pendiente estimación por parte del especialista contratado.

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Septiembre 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** 3r trimestre 2010.

**ACCIÓN NÚMERO:** 6.3. UTILIZACIÓN DE IMPRESOS ESTÁNDAR NEUTROS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

**TIPO:** CORRECTORA

**INDICADOR:** 6.1. DESCRIPCIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN NEUTRAS

**OBJETIVO:** Utilizar técnicas de selección neutras a los efectos de lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación y desarrollo profesional.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Departamento de Recursos Humanos

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Elaborar y emplear impresos estándar en los procesos de selección con el fin de asegurar la aplicación de criterios neutros.

**RECURSOS NECESARIOS:** Definición impresos estándar: 1 personas, 2 jornadas.

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Noviembre 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Marzo 2010 y en continuo.

**ACCIÓN NÚMERO:** 6.4. UTILIZACIÓN DE TÉCNICAS DE SELECCIÓN NEUTRAS.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 6.1. DESCRIPCIÓN DE TÉCNICAS Y INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN NEUTROS

**OBJETIVO:** Utilizar técnicas de selección neutras e implementar un sistema neutro de evaluación a los efectos de lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación y desarrollo profesional.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Departamento de Recursos Humanos

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Revisar los procedimientos y técnicas de selección neutros por tal de comprobar su neutralidad (consistiendo en pruebas objetivas y entrevistas equitativas) en la cobertura de vacantes y para la promoción interna.

**RECURSOS NECESARIOS:** 4 personas, 3 jornadas.

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Octubre 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Diciembre 2009 y en continuo.

**ACCIÓN NÚMERO:** 6.5. REVISIÓN DE LA DENOMINACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO. ADECUACIÓN A LA GUÍA DE LENGUAJE NEUTRO.

**TIPO:** CORRECTORA

**INDICADOR:** 6.2. NEUTRALIDAD EN EL NOMBRE Y EN LA DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

**OBJETIVO:** Utilizar un lenguaje neutro en la denominación de las categorías profesionales y en la descripción de los puestos de trabajo.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Departamento de Recursos Humanos

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se revisará la denominación y descripción de los puestos de trabajo y de las competencias profesionales y, si procede, se procederá a su modificación en conformidad con la guía de lenguaje neutro que se elabore.

**RECURSOS NECESARIOS:** 2 técnicos, 3 jornadas

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** 2º trimestre 2010 (una vez finalizada la valoración por parte del especialista externo)

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** 3º trimestre 2010.

**ACCIÓN NÚMERO:** 6.6. CONTROL DE LA EVOLUCIÓN DE LAS PROMOCIONES Y LOS ASCENSOS DE CATEGORÍA.

**TIPOS:** POSITIVA

**INDICADOR:** 6.3. SISTEMA NEUTRO DE EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

**OBJETIVO:** Utilizar técnicas de selección neutras e implementar un sistema neutro de evaluación a los efectos de lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación y desarrollo profesional.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Departamento de Recursos Humanos

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Llevar a cabo un control estadístico de la evolución de las promociones y los ascensos de categoría diferenciado por sexos a los efectos de poder detectar situaciones de discriminación que pudieran evidenciarse y, si procede, adoptar las medidas correctoras pertinentes.

**RECURSOS NECESARIOS:**

- Control estadístico: 2 técnicos, 3 jornadas
- Seguimiento: 1 jornada Comisión Igualdad

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** 1r control comparativo con datos años anteriores: Junio 2010.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** 2º control comparativo con datos años anteriores: Diciembre 2010.

**ACCIÓN NÚMERO:** 6.7. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN Y ASCENSOS RELATIVOS A PUESTOS DE TRABAJO EN LOS QUE LAS MUJERES SE ENCUENTREN SUBREPRESENTADAS.

**TIPOS:** POSITIVA

**INDICADOR:** 6.4. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE DESARROLLO DEL PERSONAL

**OBJETIVO:** Utilizar técnicas de selección neutras e implementar un sistema neutro de evaluación a los efectos de lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación y desarrollo profesional.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Departamento de Recursos Humanos

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Se definirán en un documento los criterios positivos a favor de las mujeres que se aplicarán en el momento de la contratación, las condiciones que habrán de cumplirse para su aplicación, así como la vigencia de los mismos dependiendo de los resultados logrados (una vez conseguida una representación equilibrada de las mujeres en los puestos de trabajo en los que actualmente se encuentren subrepresentadas, tales criterios dejarán de aplicarse). El documento resultante se trasladará a la Comisión de Igualdad para su análisis y a las personas responsables de los procesos de selección y promoción de personal para su posterior aplicación.

**RECURSOS NECESARIOS:**

- Definición criterios: 4 personas, 3 jornadas.
- Comisión Igualdad: 1 jornada, 12 personas

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Noviembre 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Revisión resultados obtenidos: junio 2010  
. En función de los resultados obtenidos se establecerá período de vigencia de las medidas aplicadas.

## Ámbito 7. Condiciones laborales

**ACCIÓN NÚMERO:** 7.1. CONTROL PERIÓDICO DE LA CONTRATACIÓN DIFERENCIADA POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 7.1. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADAS

**OBJETIVOS:** Promover la paridad entre mujeres y hombres en los diferentes tipos de contrato y jornada, fomentando el uso de la contratación indefinida

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Departamento de Recursos Humanos

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Controlar y representar gráficamente con carácter anual los tipos de contratos de trabajo en vigor, diferenciándolos por sexos, a los efectos de verificar su evolución y detectar situaciones de discriminación que pudieran presentarse.

**RECURSOS NECESARIOS:** 2 personas, 3 jornadas.

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** 1r control comparativo con datos años anteriores: Junio 2010.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** 2º control comparativo con datos años anteriores: Junio 2011.



**ACCIÓN NÚMERO:** 7.2. IMPLANTACIÓN DE UN PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN PARA ASEGURAR LA NEUTRALIDAD EN LA SELECCIÓN DE LOS TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 7.1. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADAS

**OBJETIVOS:** Promover la paridad entre mujeres y hombres en los diferentes tipos de contrato y jornada, fomentando el uso de la contratación indefinida

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Departamento de Recursos Humanos

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Elaborar un procedimiento de contratación que sistematice y registre los criterios considerados en cuanto a las tipologías de contratos, y difundir en el seno de la organización para su aplicación.

**RECURSOS NECESARIOS:**

- Elaboración protocolo: 3 personas, 3 jornadas
- Difusión: 1 persona, 1 jornada.

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Noviembre 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Junio 2010.

**ACCIÓN NÚMERO:** 7.3. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA DIRIGIDAS AL PERSONAL CON JORNADA PARCIAL.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 7.1. PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADAS

**OBJETIVOS:** Promover la paridad entre mujeres y hombres en los diferentes tipos de contrato y jornada, fomentando el uso de la contratación indefinida

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personal con Jornada Parcial

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

De producirse vacantes en puestos de trabajo a jornada completa, se dará preferencia para cubrir tales vacantes al personal a jornada parcial que reúna los requisitos objetivos de competencia para ocupar el puesto de trabajo a jornada completa vacante.

**RECURSOS NECESARIOS:** Difusión: 1 jornada, 1 persona.

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Noviembre 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Julio 2010.

**ACCIÓN NÚMERO:** 7.4. CONTROL PERIÓDICO DE LAS BAJAS DE EMPRESA Y SUS CAUSAS, DIFERENCIADAS POR SEXO.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 7.2. PORCENTAJE DE BAJAS Y DESPIDOS POR SEXOS

**OBJETIVOS:** Lograr la paridad entre mujeres y hombres, evitando que se extingan contratos de trabajo de mujeres, siempre que sea posible

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Departamento de Recursos Humanos

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos – Equipo de trabajo

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Controlar y representar gráficamente con carácter anual las bajas de personal que se hayan producido, especificando las causas y diferenciándolas por sexos, a los efectos de verificar su evolución y detectar situaciones de discriminación que pudieran presentarse.

**RECURSOS NECESARIOS:** 2 personas, 3 jornadas

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** 1º control comparativo con datos años anteriores: Junio 2010.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** 2º control comparativo con datos años anteriores: Junio 2011.

**ACCIÓN NÚMERO:** 7.5. PROMOVER LA CONTINUIDAD DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA EMPRESA.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 7.2. PORCENTAJE DE BAJAS Y DESPIDOS POR SEXOS

**OBJETIVOS:** Lograr la paridad entre mujeres y hombres, evitando que se extingan contratos de trabajo de mujeres, siempre que sea posible

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Mujeres trabajadoras

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos – Equipo de trabajo

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

A los efectos de reducir el número de bajas de mujeres trabajadoras en la Compañía por finalización de contratos temporales, fomentar la contratación con carácter indefinido de mujeres. Igualmente, articular los mecanismos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para disminuir el número de bajas voluntarias de mujeres motivadas por incompatibilidades familiares o personales con el desempeño de su trabajo (Ver Ámbito 8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral).

**RECURSOS NECESARIOS:** 2 personas, 3 jornadas

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Septiembre 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** 3r trimestre 2010.

## **Ámbito 8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

**ACCIÓN NÚMERO:** 8.1. INTRODUCIR NUEVAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 8.1. EXISTENCIA DE MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**OBJETIVOS:** Promover medidas para conciliar la vida personal y la profesional y dirigir las tanto a hombres como mujeres

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Totalidad de la plantilla

**RESPONSABLES:** Comisión de Igualdad de Sorea

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Elaborar documento de acuerdo para su suscripción con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en el que se incluyan medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**RECURSOS NECESARIOS:**

- Elaboración documento: 5 jornadas, 3 personas
- Presentación y aprobación documento Comisión Igualdad: 2 jornadas, 12 personas de la Comisión de Igualdad.
- Firma acuerdo: 1 jornada, 12 personas

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Septiembre 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Diciembre 2009.

**ACCIÓN NÚMERO:** 8.2. INSTALAR SISTEMAS DE COMUNICACIÓN POR VIDEO – CONFERENCIA Y WebEx.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 8.1. EXISTENCIA DE MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**OBJETIVOS:** Promover medidas para conciliar la vida personal y la profesional y dirigirlas tanto a hombres como mujeres

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Totalidad de la plantilla

**RESPONSABLES:** Direcciones territoriales

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

A los efectos de reducir los desplazamientos de las personas trabajadoras de sus centros de trabajo habituales con motivo de reuniones o entrevistas de trabajo, instalar sistemas de comunicación por videoconferencia y WebEx que serán utilizados con carácter preferente.

**RECURSOS NECESARIOS:** Pendiente estimación

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Enero 2010.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Diciembre 2010.

## **Ámbito 9. Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación**



**ACCIÓN NÚMERO:** 9.1. ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DEFINITIVO DE ACTUACIÓN O MANUAL INTERNO A APLICAR EN CASOS DE ACOSO EN LA EMPRESA.

**TIPO:** CORRECTORA

**INDICADOR:** 9.1. EXISTENCIA DE UNA PERSONA, DE UN COMITÉ O DE UNA COMISIÓN RESPONSABLE DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PREVENIR, DETECTAR Y ACTUAR ANTE LOS CASOS DE ACOSO

**OBJETIVOS:** Establecer un procedimiento adecuado y eficaz para canalizar las denuncias y quejas en materia de acoso y discriminación

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Totalidad de la plantilla

**RESPONSABLES:** Comisión de Igualdad de SOREA

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Elaboración del documento definitivo del protocolo de actuación en materia de acoso, que borrador ha sido elaborado por el Departamento de Recursos Humanos y se adjunta junto con el diagnóstico para su análisis, debate y aprobación en el seno de la Comisión de Igualdad de SOREA.

**RECURSOS NECESARIOS:** 3 jornadas, 12 personas de la Comisión de Igualdad

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Julio 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Octubre 2009.

**ACCIÓN NÚMERO:** 9.2. ESTABLECER CANALES DE COMUNICACIÓN PARA LA PLANTILLA A LOS EFECTOS DE INFORMAR SOBRE ACTITUDES EN MATERIA DE ACOSO.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 9.1. EXISTENCIA DE UNA PERSONA, DE UN COMITÉ O DE UNA COMISIÓN RESPONSABLE DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PREVENIR, DETECTAR Y ACTUAR ANTE LOS CASOS DE ACOSO

**OBJETIVOS:** Establecer un procedimiento adecuado y eficaz para canalizar las denuncias y quejas en materia de acoso y discriminación

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Totalidad de la plantilla

**RESPONSABLES:** Agente para la Igualdad de SOREA – Departamento de Comunicación

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Definir los canales de comunicación ágiles y adecuados para canalizar denuncias en materia de acoso y ponerlos en conocimiento de la plantilla.

**RECURSOS NECESARIOS:**

- Reunión con Dep. Comunicación: 2 jornadas, 2 personas.
- Definición canales adecuados: 2 jornadas, 1 persona.
- Difusión en la plantilla: 1 jornada, 4 personas (redactor; técnico; corrector; fotógrafo)

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Julio 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Septiembre 2009.

**ACCIÓN NÚMERO:** 9.3. CONSTITUIR UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 9.1. EXISTENCIA DE UNA PERSONA, DE UN COMITÉ O DE UNA COMISIÓN RESPONSABLE DE ESTABLECER MEDIDAS PARA PREVENIR, DETECTAR Y ACTUAR ANTE LOS CASOS DE ACOSO

**OBJETIVOS:** Establecer un procedimiento adecuado y eficaz para canalizar las denuncias y quejas en materia de acoso y discriminación

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Dirección de SOREA y Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras

**RESPONSABLES:** Comisión de Igualdad de SOREA

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Designar los miembros de la comisión de seguimiento del protocolo de actuación en materia de acoso por parte de la Empresa y de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

**RECURSOS NECESARIOS:** 2 jornadas, 12 personas de la Comisión de Igualdad

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Julio 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Octubre 2009.

## **Ámbito 10. Condiciones físicas del entorno de trabajo**

**ACCIÓN NÚMERO:** 10.1. CONTROLAR LA ADECUACIÓN DE LAS UBICACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO EN LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES EMBARAZADAS O EN PERÍODO DE LACTANCIA NATURAL.

**TIPO:** POSITIVA

**INDICADOR:** 10.1. CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO Y DE LOS RECURSOS ASIGNADOS A LAS MUJERES Y HOMBRES (DESPACHO, SUPERFICIE, ILUMINACIÓN, Etc...)

**OBJETIVOS:** Adaptar el lugar y las condiciones de trabajo teniendo en cuenta las necesidades y características de las mujeres y los hombres.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Totalidad de la plantilla

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos Laborales

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Definir los mecanismos para dirigir adecuadamente la información sobre el estado de las trabajadoras en el departamento de Prevención de Riesgos Laborales, a los efectos de que éste pueda verificar la correcta adecuación de la ubicación y del puesto de trabajo en la situación de embarazo o período de lactancia y, si procede, se adopten las concretas medidas de adaptación que resulten necesarias.

**RECURSOS NECESARIOS:**

- Definición protocolo: 2 personas, 3 jornadas
- Difusión: 1 persona, 1 jornada

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Octubre 2009.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Diciembre 2009.

**ACCIÓN NÚMERO:** 10.2. CONTEMPLAR EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO, LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES EMBARAZADAS O EN PERÍODO DE LACTANCIA.

**TIPOS:** POSITIVA

**INDICADOR:** 10.1. CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO Y DE LOS RECURSOS ASIGNADOS A LAS MUJERES Y HOMBRES (DESPACHO, SUPERFICIE, ILUMINACIÓN, etc...)

**OBJETIVOS:** Adaptar el lugar y las condiciones de trabajo teniendo en cuenta las necesidades y características de las mujeres y los hombres.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Totalidad de la plantilla

**RESPONSABLES:** Departamento de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos Laborales

#### PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Efectuar una revisión de la evaluación de riesgos para incorporar la consideración de las necesidades de las mujeres embarazadas o en período de lactancia.

**RECURSOS NECESARIOS:** 500 horas a repartir entre los 5 técnicos de PRL de SOREA

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Marzo 2009, aun cuando ya se realizaba con las evaluaciones de riesgos desde el 2001.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** Diciembre 2010 y en continuo.

**ACCIÓN NÚMERO:** 10.3. CONTROLAR LA ADECUACIÓN DE LOS ESPACIOS COMUNES O COMPARTIDOS A LAS NECESIDADES Y CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES.

**TIPOS:** POSITIVA

**INDICADOR:** 10.1. CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO Y DE LOS RECURSOS ASIGNADOS A LAS MUJERES Y HOMBRES (DESPACHO, SUPERFÍCIE, ILLUMINACIÓN, Etc...)

**OBJETIVOS:** Adaptar el lugar y las condiciones de trabajo teniendo en cuenta las necesidades y características de las mujeres y los hombres.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Totalidad de la plantilla

**RESPONSABLES:** Departamento de Prevención de Riesgos Laborales

#### **PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN**

Efectuar una revisión en el momento de realizar las evaluaciones de riesgos y, si procede, adecuación de los espacios comunes o compartidos a las necesidades y características de las mujeres y de los hombres.

**RECURSOS NECESARIOS:** Pendiente estimación, en función del resultado de la revisión

**FECHA PREVISTA DE INICIO:** Se realiza con las evaluaciones de riesgos desde el 2001.

**FECHA PREVISTA DE FINALIZACIÓN:** En continuo