



Igualdad
en empresa
en Aragón

BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN..... | 2 |
| OBJETIVO Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO | 2 |
| ÁMBITO DEL ESTUDIO..... | 3 |
| BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD | 3 |
| PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 3 |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | 4 |
| FORMACIÓN | 5 |
| PROMOCIÓN PROFESIONAL | 6 |
| CONDICIONES DE TRABAJO | 9 |
| EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL..... | 10 |
| RETRIBUCIONES Y POLÍTICAS SALARIALES | 15 |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 16 |
| OTRAS BUENAS PRÁCTICAS..... | 18 |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | 18 |
| LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA | 20 |
| SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO..... | 21 |
| OTROS..... | 21 |
| ANEXO. LISTADO DE PLANES DE IGUALDAD ANALIZADOS..... | 23 |

INTRODUCCIÓN

El Grupo de Trabajo sobre Planes de Igualdad en las empresas, creado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, y formado por el Gobierno de Aragón, la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, CEPYME, CEOE, UGT Aragón y CCOO Aragón, ha venido realizando en los últimos años diferentes análisis en materia de igualdad en el ámbito laboral. Entre ellos podemos destacar el análisis de las cláusulas de igualdad de los convenios colectivos sectoriales de aplicación en Aragón; el análisis de la situación de los planes de igualdad en la Comunidad Autónoma; así como la elaboración de manuales y materiales que recopilan buenas prácticas en materia de igualdad para su difusión continua en empresas, entidades y organizaciones, y entre personas trabajadoras.

Cabe señalar, que la Agenda 2030 está presente en nuestras líneas de acción, y el ODS 5 “Igualdad de género”, es uno de los objetivos de este Grupo de Trabajo. Así, la negociación colectiva nos permite, a las organizaciones sindicales y empresariales, contribuir a la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas y centros de trabajo.

La legislación vigente tras la publicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ha supuesto para las empresas y los sindicatos un avance más en las “reglas del juego”, es decir, en el proceso de negociación de los planes, definiendo a su vez los elementos fundamentales de un diagnóstico y los pasos hasta llegar al plan de igualdad y su registro.

El diagnóstico que se realiza en cada empresa define los objetivos y las medidas de su plan de igualdad, si bien, el que en el marco del diálogo social exista un catálogo de buenas prácticas del que extraer medidas a implementar en dichos planes puede enriquecer el trabajo de las comisiones negociadoras.

Esperamos que este documento de buenas prácticas sea una herramienta útil para abordar las medidas de los planes de igualdad en las empresas aragonesas.

OBJETIVO Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El objetivo general es elaborar un catálogo de Buenas Prácticas en materia de igualdad que pueda ser consultado por las comisiones negociadoras y les sirva de referencia para el diseño de las medidas de su plan de igualdad.

La metodología ha consistido en examinar todas las medidas de igualdad recogidas en los planes de las empresas con sede social en Aragón, aprobados y registrados en el REGCON a fecha de junio de 2023, seleccionando de entre estas medidas aquellas que se pueden ser consideradas buenas prácticas y que pueden servir a las comisiones de negociación de los planes de igualdad en la elaboración de los mismos.

De este modo se actualiza la guía “Buenas prácticas en materia de igualdad” desarrollada de forma conjunta en 2019 por los Agentes Sociales más representativos en Aragón.

Los desarrollos reglamentarios de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a través del RD 901/2020 y del RD 902/2020, han sido fundamentales en la actualización de la clasificación de las materias de referencia de las medidas y de las buenas prácticas seleccionadas, si bien también es destacable como otras modificaciones del ET, por un lado, en lo relativo a los permisos y derechos relativos a la corresponsabilidad a través del RD Ley 5/2023, o por otro, en lo que respecta a la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, y la protección de las víctimas de violencia sexuales.

ÁMBITO DEL ESTUDIO

El ámbito de estudio al que hace referencia este análisis lo conforman un total de 262 planes de igualdad que son los planes vigentes a 30 de junio de 2023, fecha en la que se realiza este trabajo (Ver Anexo).

BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Por buenas prácticas en materia de igualdad entendemos un conjunto de medidas y actuaciones, adoptadas por empresas y organizaciones, que van más allá de lo que recoge la normativa de aplicación en esta materia (LOIEMH, Estatuto de los Trabajadores...) y que se espera que puedan servir, en contextos similares, a otras empresas u organizaciones.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Redactar un "**Protocolo de selección**" que regule todo el proceso (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidaturas...), y asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo con carácter neutro, **sin sesgos de género**. Este protocolo incluirá la necesidad de **omitir la información personal** (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración que se haga de cada candidatura se recogerá por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes, que eviten la discriminación por sexo.
- Utilizar **currículums ciegos** en los procesos de selección. El currículum ciego carecerá de foto y de referencias personales, tales como edad, sexo, nombre y nacionalidad. **En caso de no contar con currículums ciegos, se debe realizar el análisis y la comparación de las candidaturas de forma "ciega"**, sin visualizar los datos de identificación personal, especialmente en la fase de cribado, pero si es posible también en etapas posteriores.

Respecto a los puestos de trabajo cuya selección no pueda hacerse a ciegas, **se comunicará dicha imposibilidad de forma explícita en la oferta de empleo**. Se establecerá un **protocolo de recogida de currículums que garantice, así mismo, la protección de datos** de las personas que lo aportan, tanto en papel como por email.

- Crear un **Manual de bienvenida** que incluya que se garantiza la igualdad de oportunidades mediante la descripción de los criterios de selección. Este manual incluirá una descripción del centro de trabajo, definición de los distintos puestos y el trabajo que se desarrolla en cada uno: funciones, responsabilidades, condiciones, dependencia jerárquica. Definición de tareas: diarias, periódicas, esporádicas.
- Revisar anualmente las **ofertas de empleo** y las prácticas de comunicación existentes, así como las imágenes, y el lenguaje utilizado en dichas ofertas, para verificar que se adopta un **lenguaje neutro en los procedimientos de difusión de las ofertas** de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa.
- Realizar una **entrevista de salida a las personas trabajadoras que abandonan la empresa** y recabar sugerencias para mejorar la igualdad.
- Establecer **colaboraciones** con organismos de formación y Universidades de Aragón **para captar mujeres** que quieran ocupar puestos **en sectores masculinizados y hombres** que quieran ocupar **puestos en sectores feminizados**. Hacer un reclutamiento activo en Institutos y Universidades, con presentaciones de la empresa en las que participen las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en la misma. Identificar entidades con las que establecer **alianzas para atraer talento femenino** e incorporarlo en departamentos en los que se encuentre subrepresentado.
- Realizar **charlas informativas en Institutos y Universidades** locales donde se impartan grados y formaciones acordes a la formación requerida por la empresa, así como jornadas de puertas abiertas en las que se presente a los hijos e hijas de la plantilla las distintas salidas laborales que existen independientemente del género.
- Ante la generación de un nuevo **puesto de trabajo a jornada completa, dirigir expresamente la oferta inicialmente a las personas trabajadoras con una jornada parcial**, dando preferencia a las mujeres. Para los puestos vacantes de mando en donde exista una mayor diferencia entre uno y otro sexo garantizar en la medida de lo posible, al menos que **el 50% de las candidaturas finales sean mujeres**.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Realizar un estudio de **categorías profesionales** para conseguir una representación equilibrada. En el caso de creación de una nueva categoría, la descripción de sus funciones, su adscripción a un bloque competencial y los requerimientos de accesos serán **valorados por la Comisión de Igualdad de oportunidades** antes del acuerdo definitivo con el único fin de constatar que ninguno de estos elementos introduce alguna discriminación por razón de sexo.
- Realizar una **descripción de puestos de trabajo actualizada** para definir y conocer las competencias, aptitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de

género, utilizando un **diccionario de competencias que complemente la descripción de puestos de trabajo.**

- Mantener anualmente actualizada una **base de datos desagregada por sexos** según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- **Publicitar de manera efectiva los puestos vacantes a toda la plantilla**, de forma que puedan valorar su posible participación en los **procesos de promoción interna**, así como incentivar la participación de **mujeres** en los procesos de promoción profesional.
- Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género **añadiendo nomenclaturas de puestos de trabajo con lenguaje inclusivo.**

FORMACIÓN

- **La formación será siempre en jornada laboral, pero excepcionalmente** cuando no sea posible, se combinará la formación presencial con la formación a distancia para facilitar la conciliación de responsabilidades familiares o personales.
- **Adaptar el horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada. En los casos que sea posible, realizar la formación online**, teniendo en cuenta que siempre será computada como horas efectivas de trabajo.
- Incluir en el **Plan de Formación cursos genéricos sobre igualdad, perspectiva de género y utilización de lenguaje no sexista** para toda la plantilla, con sucesivas ediciones.
- **Presentar la oferta formativa de la empresa, en los cuatro primeros meses del año**, con tiempo suficiente para que el personal pueda organizarse y pueda participar en la misma.
- **Diseñar un programa de formación que permita ocupar puestos o desempeñar tareas y responsabilidades que reporten una mayor retribución.**
- **Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporen en la empresa a la finalización de suspensión de contrato por nacimiento de hija o hijo, cuidado del lactante, excedencias o bajas por IT.**
- Garantizar que la **información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal** de la empresa estableciendo un sistema para que las personas que se encuentren disfrutando de permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar y laboral, manifiesten su deseo a incorporarse a formaciones.
- Desarrollar un programa formativo de habilidades directivas para mujeres, lo que permitirá cubrir puestos de responsabilidad en los procesos de promoción interna o mejorar sus habilidades para otros procesos de empleo.

- Desarrollar programas de empoderamiento a **mujeres en desarrollo personal y profesional**.
- **Llevar un registro y analizar la evolución de las carreras profesionales**; la formación inicial de la plantilla y su formación actual (ya sea dentro o fuera del plan de formación), a través de la entrevista con su inmediato superior, para orientar su desarrollo profesional, teniendo en cuenta a las mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas.
- **Facilitar**, dentro del Plan de Formación, **la participación en actividades formativas en materia de igualdad de todo el equipo**, abordando los siguientes contenidos, entre otros:
 - a. Corresponsabilidad.
 - b. Masculinidades responsables.
 - c. Prevención, detección, intervención y coordinación en diferentes expresiones de las violencias machistas.
 - d. Diseño, gestión y evaluación de proyectos sociales desde la perspectiva de género.
 - e. Enfoque interseccional y discriminación múltiple.
 - f. Medición del impacto de género en proyectos sociales.
- Incluir una **cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación** externa, en la que se solicite la **revisión** desde la perspectiva de género de los **contenidos y los materiales** que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.
- Realizar un **registro de todas las carencias detectadas en las entrevistas de evaluación** y sugeridas por las propias personas trabajadoras (a través de encuestas, entrevistas, canal de sugerencias, etc.). Se prestará especial atención a las **carencias formativas** de las mujeres para que puedan formarse y ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.
- Impartir **formación específica** en materia de igualdad de oportunidades y **sesgos cognitivos para el personal directivo** y quienes ocupan puestos de mando intermedio.
- **Implementar un Plan de Retribución Flexible**, permitiendo beneficiarse de la exención fiscal del salario dedicado a formación.
- **Facilitar el Acceso prioritario a las actividades formativas a las trabajadoras para fomentar su inserción en puestos masculinizados**, reservándose un X% para este colectivo. (El % de reserva será en función de la infrarrepresentación femenina que cada empresa detecte)

PROMOCIÓN PROFESIONAL

- **Elaborar un Procedimiento de Promoción**, donde se describa el desarrollo del proceso (equipo evaluador, publicación de vacantes, búsqueda de personas candidatas y pruebas a

realizar) y se establezcan los criterios a seguir, indicando el peso que se le da a factores como la antigüedad, la formación y las capacidades personales, que será negociado con la RLPT. Este procedimiento incluirá que la empresa solo acudirá a convocatorias externas en el caso que haya agotado todas las oportunidades internas de búsqueda de perfil, debiendo justificarlo adecuadamente.

- **Crear un documento que establezca de forma clara y objetiva la forma de migrar hacia otros puestos o categorías profesionales y difundir dicho documento.** Estos itinerarios deben contener las competencias y habilidades requeridas en otros puestos y los criterios que utiliza la organización para realizar dicho cambio de puesto, categoría o nivel.
- **Elaborar un procedimiento con perspectiva de género para la elaboración de Planes de carrera,** desarrollo directivo y programas de mentoring, así como el desarrollo y establecimiento de dichos programas a lo largo de la vigencia del plan de formación.
- Realizar **formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres** a las personas responsables de los procesos de selección y contratación.
- **Redactar un documento general** que defina los criterios de promoción para todas las áreas de la empresa que dificulten el acceso de las mujeres a aquellas posiciones en las que se encuentran infrarrepresentadas.
- Implementar acciones positivas para **incentivar la movilidad y el ascenso de las trabajadoras a puestos de trabajo y grupos profesionales de mayor responsabilidad.**
- Elaborar **formularios** donde el personal pueda **expresar sus deseos de promocionar, comunicando de forma periódica su existencia a toda la plantilla.**
- **Diseñar procedimientos para conocer de forma directa las barreras para la promoción profesional, y analizar específicamente la situación de las mujeres:** Elaborar un cuestionario dirigido a la plantilla donde se pueda recoger de forma anónima dichas cuestiones y realizar entrevistas tipo focus-group con la plantilla.
- Favorecer la ocupación de puestos vacantes con personal interno. Para ello **se valorará promocionar a personas del sexo infrarrepresentado a través de un plan de carrera personal a cada puesto y persona** para dotarla con las aptitudes y actitudes necesarias para un desempeño adecuado del nuevo puesto de trabajo.
- **Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, sea cual sea el estamento de la empresa (desde producción hasta alta responsabilidad),** teniendo siempre en cuenta la igualdad de méritos y su capacidad e idoneidad para ocupar el puesto; se podrá alcanzar un porcentaje mínimo del 50% de las personas convocadas.
- Elaborar los **posibles itinerarios profesionales de la empresa,** comunicándolos a toda la plantilla.

- Elaborar una **app de empresa**, donde además de otras funcionalidades se den a conocer las vacantes internas.
- Realizar un compromiso por escrito que garantice que la realización de **jornada a tiempo parcial y jornada reducida no sea un condicionante que perjudique las oportunidades de promoción**. Dicho compromiso se dará a conocer a toda la plantilla a través de los canales habituales de comunicación de la empresa (intranet, email, tabloneros de anuncios, acciones formativas...), verificándose que es conocido por todas las personas trabajadoras.
- Implementar acciones que corrijan la ausencia de mujeres en algunos puestos detectados, por ejemplo, **plan de formación dirigido a mujeres en capacitación profesional específica dirigida a estos puestos**.
- Diseñar programas de información y **motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional**, especialmente para puestos masculinizados.
- Apoyar en la participación en **programas de desarrollo de liderazgo para mujeres**.
- **Diseñar un plan formativo profesional**, enfocado a la promoción vertical y horizontal, tanto de las mujeres como de los hombres de la empresa.
- Informar periódicamente a la Comisión de **Seguimiento de las vacantes de promoción del centro y de los canales de comunicación utilizados** para publicar dichas vacantes.
- **Identificar perfiles de mujeres que formarán parte de un programa de formación** con el fin de tener listados de personas trabajadoras preparadas para ocupar puestos de responsabilidad.
- **Mejorar el proceso de mentoring** para que incluya el momento de incorporación a la empresa, abarque el desarrollo en el equipo, así como las promociones.
- **Comunicar la existencia de vacantes abiertas a todas las personas con la cualificación necesaria**, independientemente de su sexo y situación familiar.
- Informar a las personas con **contratos a tiempo parcial, excedencias, jornadas reducidas, permisos de nacimiento, cuidado del lactante, entre otros**, de la posibilidad de presentarse a las diferentes vacantes, en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que si estuviesen en activo o a jornada completa.
- **Garantizar que en las promociones de libre designación que sea preciso llevar a cabo por necesidades de la empresa, solo se tendrán en cuenta criterios de mérito, capacidad y antigüedad**, asegurando que en todos los procesos se tienen en cuenta los criterios de equilibrio entre personas de distinto sexo y que los resultados acercan la situación previa a la paridad en cada una de las categorías/grupos profesionales y niveles de responsabilidad.

- **Detectar perfiles de mujeres de la empresa para su impulso e incorporación en asociaciones de mujeres directivas.**
- Informar periódicamente a la plantilla del **canal de denuncias de la empresa**, donde también se pueden hacer **reclamaciones/quejas de posibles discriminaciones en los procesos de promoción** del personal.
- **Poner a disposición de la comisión de igualdad con carácter anual el registro de promociones en la empresa**, con datos desagregados por sexo, indicado el grupo profesional (según convenio), la escala (según VPT), el puesto de origen y el puesto de destino, tipo de contrato, la jornada, retribuciones, antigüedad en la empresa, la edad, el número de hijas y/o hijos, personas dependientes.

CONDICIONES DE TRABAJO

- Elaborar un **manual de acogida en la empresa**, con lenguaje inclusivo, que incluya la política de empresa, el código ético y el canal de denuncias, el plan de igualdad, la política preventiva, la referencia al convenio colectivo de aplicación, los permisos recogidos en el ET y las mejoras sobre corresponsabilidad que dispone la empresa, y además que incluya las condiciones de trabajo de la empresa: organigrama, puestos de trabajo, grupos profesionales, horarios, turnos, sistema de promoción, carrera profesional. El manual se revisará anualmente por la Comisión de Seguimiento para verificar que la perspectiva de género se aplica en todo momento. Este manual será explicado a la persona trabajadora en el momento de su incorporación.
- **Ofrecer alternativas de organización del trabajo con la aplicación de medidas de flexibilidad interna** para respetar la conciliación de la vida laboral y personal a las personas trabajadoras (mayoritariamente mujeres) con contratos a tiempo parcial que quieran pasar a realizar una jornada completa, (siempre que existan vacantes)
- **Ofrecer alternativas de organización del trabajo** a las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial que quieran pasar a realizar una jornada completa (siempre que existan vacantes). Se aplicarán **medidas de flexibilidad interna** que permitan respetar la conciliación de la vida laboral y personal a las personas trabajadoras.
- **Desarrollar beneficios sociales para personas empleadas en el marco de la negociación con la RLPT.** Por ejemplo: Plataforma que integre Servicio psicológico (dentro de aplicación de beneficios sociales), plan de pensiones; asesoramiento jurídico en divorcios (descuento para empleados, contactar con algún despacho...), ticket guardería.
- Implantar el **transporte de empresa, incluyendo también al turno central, para mejorar la accesibilidad al puesto de trabajo de las personas sin carnet de conducir o sin vehículo** y reducir los gastos de desplazamiento, abonándose un plus de transporte en aquellos casos justificados en que no se pueda optar por el transporte colectivo.

- **Revisar diferentes modalidades de trabajo a distancia** en los casos en los que la persona trabajadora tenga un familiar dependiente o con una discapacidad a su cargo, o en situaciones de violencia de género, o en caso de regresar del permiso de nacimiento hasta que el o la menor tenga 1 año.
- Realizar un **seguimiento de la duración de los periodos de contratación para cada puesto de trabajo**. Se incluirá el tipo de contrato, la jornada, el puesto de trabajo, la antigüedad, la edad, el número de hijos y/o hijas, todo ello con perspectiva de género, con la finalidad de alcanzar un equilibrio entre sexos.
- **Revisar periódicamente la gestión adecuada los tiempos de trabajo** de manera que se ajusten los objetivos de la empresa a las necesidades de conciliación del personal, alcanzando un equilibrio entre la atención de estas necesidades y el desarrollo profesional.
- **Implementar la política de “luces apagadas”**, temporalizando el apagado de sistemas de iluminación y climatización, de forma que no se trabaje o no se planifiquen reuniones en horas que puedan extenderse más allá del horario laboral.
- **Eliminar en el plazo de X años todos los contratos a tiempo parcial**, pasando a ser a tiempo completo para las personas trabajadoras que actualmente los disfrutaban, si ellas así lo deciden. (El número de años se indicará por cada empresa, en función de la presencia de este tipo de contratos que se haya detectado).
- Revisar cada 6 meses que las **medidas de desconexión digital son conocidas por toda la plantilla (encuesta, entrevistas, acciones formativas, mensaje interno, tableros de anuncios...)**. Se reportará a la comisión de seguimiento un informe de las medidas de desconexión digital y de su cumplimiento.
- **Habilitar zonas adecuadas para las mujeres en periodo de lactancia natural.**
- Elaborar un **protocolo de salida al finalizar la relación laboral** en la empresa, que incluya la perspectiva de género. Se tendrán en cuenta las causas del cese, el puesto, la retribución, promociones realizadas, la antigüedad, la edad, el número de hijas y/o hijos. Un informe anual con todos los procesos de cese se remitirá a la comisión de seguimiento para su evaluación.

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

- **Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma** para quienes tengan personas dependientes a su cargo.
- **Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida** para fomentar la conciliación familiar y laboral.

- **Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida** del trabajo, así como para **el tiempo de comida**. Esta medida se estudiará con la RLPT.
- Posibilitar el derecho al **disfrute de vacaciones en periodo de coincidencia con hijos o hijas** menores, cuando sea fijado por **convenio regulador o sentencia judicial** de separación o divorcio.
- **Facilitar el cambio de centro de trabajo a otra provincia para atender a situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas** de hijos y /o hijas cuya custodia se ejerza de manera compartida.
- Facilitar el **cambio de turno o movilidad geográfica** voluntaria para los casos de situaciones parentales relacionadas con **regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as**.
- Facilitar la **movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro**, cuando el motivo de la solicitud sea por **cuidados de personas dependientes** (menores y familiares), siempre que se cuente con la existencia de vacantes en el destino solicitado.
- **Promover la utilización de la jornada continua, horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos**, que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y la mejora de la productividad en la empresa.
- **Priorizar la elección de horario y turnos** de quienes tengan a su cargo **personas dependientes, incentivando** su uso entre la **plantilla masculina**.
- **No establecer reuniones en tiempos límites de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada**.
- Planificar las reuniones de trabajo dentro del horario laboral. **Si no fuera posible en este horario, se avisará con la debida antelación para posibilitar una garantía de conciliación** de las personas afectadas, independientemente de la compensación que se les aplique.
- Potenciar el uso de **videoconferencias** como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.
- Estudiar **medidas que faciliten la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo** para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones.
- Conceder **permisos no retribuidos para ejercer la conciliación laboral y familiar** cuando no estén encuadrados en el convenio colectivo de aplicación o en el ET.
- **Informar y formar al colectivo masculino sobre el ejercicio de derechos para el ejercicio corresponsable de vida personal, familiar y laboral**.
- Realizar acciones para **sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto**

equilibrado de tareas, informándoles explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.

- Realizar **campañas informativas y de sensibilización sobre la corresponsabilidad** y reparto equilibrado de tareas.
- Elaborar un **Manual que incluya toda la información sobre permisos para el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad**, con los criterios y condiciones para tener en cuenta en su aplicación. El Manual **se entregará y se explicará a todas las personas de la empresa y se revisará anualmente** por la Comisión de Seguimiento para su actualización o cuando la nueva normativa lo haga necesario.
- Elaborar un **Plan de acogida de las nuevas incorporaciones que cuente con un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad** en las obligaciones familiares. Incluirá todas las **medidas de conciliación existentes** y se vigilará para que estén **actualizadas**.
- Incluir en las charlas y procesos de formación, un **apartado específico con la finalidad de la concienciación y necesidad de una mayor corresponsabilidad de los hombres** en las necesidades que surgen en la vida familiar y laboral.
- Realizar una **encuesta periódica a la plantilla sobre necesidades para el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad** e identificar propuestas para su implementación, tras su puesta en común en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y la negociación con la RLPT.
- **Difundir** a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos **permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras establecidas por convenio y en el Plan de Igualdad**.
- Realizar y difundir un tríptico informativo en el que figuren los **derechos en materia de conciliación recogidos en la legislación vigente y en el convenio colectivo de la empresa**.
- Adaptar una sala como **sala de lactancia** con distinto material (discos, biberones, nevera...) que permita llevar a cabo esta actividad con comodidad, higiene y seguridad.
- Crear la licencia no retribuida o recuperable a elección de la persona solicitante para **acompañar a la pareja a clases de preparación al parto y exámenes prenatales**.
- Facilitar el **cambio de turno para las personas trabajadoras en tratamientos de reproducción asistida** prestados por la sanidad pública.
- **Informar a las personas trabajadoras que se encuentran en excedencia, de los permisos de cuidado o cualquier derecho relacionado con la conciliación, de los cursos de formación y de las vacantes de promoción interna** que pudiera darse durante este periodo.

- Crear una **bolsa de horas o días de libre disposición** para cubrir necesidades de conciliación como asistencia a médicos, una vez agotadas las horas establecidas en convenio para este fin.
- **Posibilitar la conversión de 2 días de vacaciones, en el equivalente a horas** (es decir 16 horas), para atender a asuntos particulares, que no dan derecho al correspondiente permiso. Este permiso se disfrutará, como mínimo, en periodos de 2 horas.
- Crear una bolsa de 20 horas anuales retribuidas para asistir a **consultas médicas de especialistas** tanto del propio trabajador o trabajadora, como de **hijas o hijos menores de 14 años, o con una discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia**. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a **reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años**. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de **atención primaria para aquellas personas trabajadoras que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral**.
- Regular y poner en marcha un **banco de horas que permita acumular horas de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares**, especialmente en aquellos puestos de trabajo con jornada partida y mayores dificultades para la conciliación. La generación y el posterior uso de dichas horas estará supeditada siempre a la conformidad de ambas partes.
- Conceder **licencias no retribuidas para atender necesidades familiares no incluidas en el Convenio Colectivo** para avanzar en corresponsabilidad, siempre que se puedan justificar y en función de la disponibilidad y carga de trabajo de la empresa. La empresa pactará con la persona trabajadora cómo y cuándo se recuperará el tiempo.
- Ofrecer **campamentos urbanos, dirigidos a hijos e hijas del personal en plantilla en lugares próximos al centro de trabajo** para facilitar la coincidencia con horarios de entrada y salida.
- **Organizar campus infantiles en las semanas no escolares de septiembre y enero** al personal de la empresa con dichas necesidades.
- Establecer **acuerdos con escuelas de educación infantil** cercanas a las instalaciones.
- **Retribuir adicionalmente para compensar gastos a las personas trabajadoras que hagan uso del servicio de escuelas infantiles que les permita compaginar su horario laboral y familiar**. Deberán justificar ante la empresa la inscripción en el centro de educación infantil.
- **Hacer coincidir por parte del personal con hijos o hijas menores su mes de vacaciones con el de estos**, acreditando esta situación y cuando no afecte directamente a la producción.
- Priorizar la **elección del turno de vacaciones a las familias monoparentales y monomarentales**.

- Facilitar la **flexibilidad horaria y/o reducción horaria recuperable a las personas con menores de 13 años a su cargo durante los días puntuales sin colegio.**
- Facilitar **cambios de turnos con el objetivo de poder acudir a celebraciones y actos escolares.**
- Para los casos de **adopciones internacionales** garantizar un **permiso retribuido para realizar las gestiones administrativas** y se **ampliara el tiempo de excedencia** legalmente establecido.
- En los supuestos de **adopción internacional**, cuando sea necesario el **desplazamiento previo de los progenitores** al país de origen del adoptado, **el período de suspensión se iniciará hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción, si el trabajador o la trabajadora lo solicita.** En caso de resolución desfavorable, la persona trabajadora recuperará dos semanas del periodo de suspensión.
- Establecer la posibilidad de una **excedencia, con reserva de puesto de trabajo y condiciones**, como máximo de cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional o procesos de reagrupación familiar.
- **Establecer un Permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años:** podrán disfrutar de un permiso no retribuido por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha de fallecimiento.
- Ampliar el periodo de suspensión con reserva de puesto tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, en los casos de **partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto**, por un período superior a siete días; ampliar la suspensión del contrato en dos semanas en el supuesto de **discapacidad del hijo o de la hija o del menor o la menor en situación de adopción o acogida. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.**
- Establecer un Permiso retribuido con un límite de X horas anuales para el **acompañamiento al cónyuge, pareja de hecho y parientes de primer grado sujetos a tratamiento oncológico, diálisis o similares.** (Las x horas anuales se establecerán en el seno de la comisión negociadora en el momento de diseñar la medida para la empresa).
- **Aumentar de dos a tres años la excedencia voluntaria para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad,** que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La persona trabajadora conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.
- Recibir con carácter anual por parte de la **Comisión de Seguimiento del plan de igualdad la información concreta y desagregada según sexo sobre los permisos retribuidos** y no

retribuidos relacionados con el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad (número de personas, puestos de trabajo, antigüedad, jornada, horario, tiempo de permiso no retribuido/retribuidos, nº de hijos y/o hijas o personas dependientes), todo ello desagregado por sexo.

RETRIBUCIONES Y POLÍTICAS SALARIALES

- **Definir de forma clara y concreta la política retributiva de la empresa**, incluyendo la definición y condiciones de todos los complementos y garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo
- **Definir la estructura retributiva marco**, que señale los límites y escenarios de retribución según cada posición o categoría, que **de manera objetiva** sirva de herramienta **para la negociación de acuerdos salariales**, tanto de las personas actualmente en la empresa, así como para nuevas incorporaciones.
- Si las conclusiones del análisis retributivo determinasen la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, se desarrollará un **plan de actuación para corregir estas diferencias y equiparar el salario**, estableciendo medidas correctoras de aplicación en el plazo máximo de 6 meses.
- Establecer una **política salarial** con un seguimiento para asegurar que no se provoque diferencia salarial alguna para ninguna mujer en cada uno de los niveles.
- **Garantizar la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación con el salario.** Seguimiento del sistema retributivo a las personas que están haciendo uso de cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar, con el fin de garantizar la igualdad de trato y de valoración en su aplicación.
- Incluir en el **anexo de retribución variable** cómo afectan los días de maternidad, paternidad, acumulación de las horas de lactancia, etc. en el pago de los objetivos.
- **Identificar y definir de forma clara aquellos factores que**, en un momento determinado, **pueden motivar** la atribución de una determinada ventaja salarial a los efectos de evitar que su implantación suponga, por razón de su origen, **una desventaja de un sexo respecto de otro.**
- Ofrecer un **bono social** que las personas podrán gastar libremente **en actividades y servicios ofrecidos por la empresa.** La negociación de la cuantía del bono y de su aplicación será negociada con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Establecer indicadores que permitan **evaluar el impacto de la política retributiva sobre la brecha salarial.**
- **Eliminar la diferencia salarial a la finalización del Plan de Igualdad** a través de la redefinición de los procesos de selección y promoción, la redefinición de las categorías

profesionales ya iniciada con la elaboración de la Auditoría Retributiva y la paulatina incorporación de mujeres a los departamentos y niveles jerárquicos masculinizados.

- **Desarrollar políticas de retribución flexible**, estableciendo medidas que permitan a las personas trabajadoras disfrutar de una serie de bienes o servicios de forma gratuita o por precio inferior al de mercado (Por ej.: ticket guardería). Esta medida irá dirigida especialmente a los puestos de trabajo con horarios más dificultosos para la conciliación.
- Establecer una única **ayuda de X € por año**, para aquellas personas trabajadoras que tengan a su cargo: a) Menores con un grado de discapacidad superior al 50%. b) cónyuge o descendientes mayores de edad, con un grado de discapacidad superior al 65%. (Las empresas que adopten esta medida acordarán la cantidad de la ayuda en el seno de la Comisión Negociadora).
- **Informar** a la Comisión de Seguimiento cuando exista un **cambio en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales** de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- **Realizar una campaña informativa sobre el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo a través de infografías, folletos, carteles, etc.** para dar a conocer a todas las personas trabajadoras de la empresa cual es el protocolo a seguir en caso se sufrir o detectar posibles casos de acoso por razón de sexo entre personas trabajadoras de la plantilla.
- **Confirmar que la información y explicación sobre el protocolo de acoso ha sido comprendida en su integridad por toda la plantilla.**
- **Formar a las personas responsables de RRHH en el protocolo de acoso.** Realización de formación que sirva para la sensibilización de los responsables de RHH en materia de acoso sexual.
- **Formar a las personas que forman parte de la comisión de instrucción de denuncias de acoso sexual.**
- **Realizar charlas sobre sensibilización en cuanto a la violencia de género a todo el personal.**
- **Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
- **Contratar personal de apoyo experto en conflictos laborales por acoso sexual y por razón de sexo.**

- **Proteger** a las personas trabajadoras que sufran violencia de género, acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, **y mejorar en la medida de lo posible los derechos legalmente establecidos.**
- **Establecer medidas disuasorias (como cámaras de vigilancia en puntos ciegos, situaciones concretas de aislamiento, etc.) o reorganizar los recursos humanos** en cuanto a horarios y/o turnos y/o centros de trabajo ocupados en posibles casos de acoso, con independencia de si es por razón de sexo o sexual hasta que se aclare la situación planteada y se adopten medidas, evitando el contacto entre las personas implicadas / afectadas. Se aplicará además el procedimiento establecido por convenio previsto para los casos de acoso.
- **Fomentar la realización de talleres donde las personas trabajadoras participantes puedan mostrar su opinión sobre las diferentes medidas de igualdad** con las que cuenta la organización, entre ellas, las acciones destinadas a prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.
- **Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico** a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.
- **Realizar un código de conducta para la protección de menores y personas adultas vulnerables, un código ético y de conducta general y un canal de denuncia** ante posibles acciones de acoso, abuso o discriminación.
- **Establecer espacios seguros** para la canalización de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Entregar la ropa o uniformes de trabajo a toda la plantilla evitando el sexismo en el diseño de la misma, se fomentará que las personas trabajadoras puedan elegir la que les resulte más cómoda entre cuatro modelos (falda, pantalón, camisa, camiseta).
- **Analizar** mediante las encuestas de desvinculación **las bajas voluntarias** que hayan existido **y verificar que no han sido por motivos de acoso sexual o por razón de sexo.**
- Informar periódicamente a la Comisión sobre la activación del protocolo de acoso, procesos iniciados, finalizados, así como posibles denuncias archivadas.
- Incluir en el Manual de Seguridad y Medio Ambiente el Protocolo contra el Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Garantizar la accesibilidad del protocolo de acoso** para toda la plantilla incluyendo la información en el proceso de acogida.
- **Elaborar campañas de prevención de acoso sexual y violencia de género,** facilitando asesoramiento jurídico.
- **Habilitar un espacio en la intranet** de la empresa destinado a la prevención del acoso, en el que figure información relativa al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

OTRAS BUENAS PRÁCTICAS

VIOLENCIA DE GÉNERO

- **Establecer la posibilidad** de que cualquier víctima de violencia de género, solicite una **reducción de su jornada por motivos personales-familiares** (excluyendo, el trabajar en otra empresa), sin mínimo o máximo previsto, previa justificación. En estos casos, la empresa complementará un 25% más de su reducción, hasta un máximo del 100% del salario, durante un período máximo de 12 meses, siempre que se verifique la situación por la Unidad de Apoyo
- **Ofrecer una Ayuda económica de 250 euros** a víctimas de violencia de género, con sentencia firme.
- **Garantizar** a las trabajadoras víctimas de violencia de género poder solicitar una **excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante 3 años**. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto.
- Ampliar el permiso actual por cambio de domicilio a 5 días también de permiso retribuido para las víctimas de violencia de género en los casos de movilidad geográfica.
- **Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses con reserva de puesto**. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo
- **Colaborar con asociaciones, fundaciones o entidades como la Casa de la Mujer o el Instituto Aragonés de la Mujer para la impartición de charlas**, voluntariados, jornadas de sensibilización, así como en las distintas campañas que realicen y estudiar posibles colaboraciones para la sensibilización de la plantilla.
- **Actualizar el Manual de Bienvenida**, para que incluya todos los aspectos relativos sobre la protección que se ofrece a las mujeres que sufran violencia de género.
- **Formar de manera específica al personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de violencia de género**, términos más favorables que los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, aplicación de horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, proporcionar el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico, la incorporación de medidas adicionales a las que contempla la normativa vigente, etc.
- **Formar, informar y concienciar a las personas trabajadoras** de la empresa **en materia de protección de víctimas de violencia de género** y de derechos que contempla la legislación vigente y las mejoras incluidas al respecto en el plan de igualdad.
- **Fomentar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género**.
- Colaborar con asociaciones, ayuntamientos... para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

- **Definir y publicar un protocolo que contemple medidas de atención integrales y movilidad a víctimas de violencia de género.**
- **Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género**
- **Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a trabajadoras víctimas de violencia de género** a través de la creación de un Punto Violeta. Formación para la persona que lo gestione.
- **Colaborar con asociaciones, fundaciones o entidades en la impartición de charlas, voluntariados, jornadas de sensibilización sobre violencia de género.**
- **Realizar campañas de comunicación interna y externa** permanente evidenciando el compromiso total de la empresa contra el maltrato: “contra el maltrato tolerancia 0”.
- **Facilitar ayuda psicológica** para las personas víctimas de violencia de género cuando lo requieran a través de la mutua de accidentes y enfermedades profesionales (o proveedor).
- **Posibilitar la reducción de jornada para las personas víctimas de violencia de género**, hasta un máximo de 8 horas semanales sin disminución proporcional de sus conceptos salariales, previa valoración de la procedencia del permiso solicitado a instancias de la propia persona por el departamento de RRHH.
- **Facilitar el acceso a cursos de reciclaje** para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- **Otorgar licencias no retribuidas**, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género.
- **Facilitar** a la persona víctima de violencia de género **los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas**, incluidas aquellas que puedan afectar a sus descendientes, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia integral, debiendo ser debidamente justificados. **Dichos permisos serán siempre retribuidos.**
- **Facilitar el adelanto de parte o totalidad del salario** para las víctimas en caso de ser necesario para su efectiva protección.
- Si el derecho de protección o el de asistencia legal integrada de la persona víctima de violencia de género hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, diseñar **fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones.**
- **Abonar el salario de los tres primeros días de baja** para casos de incapacidad temporal derivada de situación de violencia de género.

- **Transformar el contrato no indefinido en contrato indefinido para aquellas trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género**, en aras de contribuir en mayor medida a su protección.
- **Establecer licencias retribuidas por la situación de violencia de género en caso de absentismo.**
- **Establecer un permiso retribuido en el caso de traslado a otro centro de trabajo** de la empresa, motivado por la condición de víctima de la trabajadora.
- **Informar a la comisión de seguimiento** del plan de igualdad de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados, así como de las medidas aplicadas.
- **Ofrecer a la víctima apoyo** para concertar un servicio de orientación a fin de orientarla sobre qué debe hacer, organismos, centros de asistencia a los que dirigirse, etc.

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

- **Realizar una formación específica en materia de uso del lenguaje inclusivo y uso no sexista de imágenes a la plantilla, adaptándolo al puesto de trabajo.** Esta formación estará incluida en la cartera de formaciones que la entidad realizará en materia de igualdad.
- **Revisar el contenido visual y audiovisual** con la intención de corregir aquellas imágenes que representan a un solo sexo y/o que contienen estereotipos de género en página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa, redes sociales, catálogos...
- **Visibilizar a hombres y mujeres por igual en campañas publicitarias y publicaciones en redes** para intentar terminar con la imagen masculinizada o feminizada que se tiene en determinados puestos de trabajo.
- **Crear un correo electrónico de igualdad para aportaciones y/o sugerencias** que vaya directo a la Comisión de igualdad.
- **Nombrar a una persona responsable de la revisión de los comunicados de la empresa y del uso de lenguaje.** Se designará a una persona responsable de los comunicados del centro cuya función será la de revisar y adaptar el lenguaje corporativo en todas las comunicaciones internas y externas a los estándares del lenguaje inclusivo.
- Hacer que las **comunicaciones sean accesibles a las personas con diversidad funcional.**
- **Utilizar lenguaje inclusivo** de género en las comunicaciones generales de la empresa, así como en las comunicaciones con clientes; previamente se elaborará una **guía sobre comunicación incluyente.**
- **Realizar y difundir folletos** relativos a la utilización del lenguaje inclusivo.

- **Revisar la documentación existente** (políticas, presentaciones, organigramas, procedimientos, protocolos, formatos, memorias, nomenclatura y descripciones de puesto de trabajo, etc.) **y comunicaciones realizadas** (web, intranet, convocatorias de empleo, tarjetas y firmas del mail) adaptándolas a la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en caso necesario.
- **Crear un listado en el que figure toda la documentación/comunicaciones a revisar** para comprobar que se ha utilizado un lenguaje no sexista. Realizar comprobaciones periódicas en este sentido.

SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

- **Realizar una encuesta de clima laboral** con perspectiva de género.
- **Habilitar un espacio y un mobiliario adecuado como sala de lactancia.** Realizar los **reconocimientos médicos** de la vigilancia de la salud instando al servicio de prevención a tener en cuenta la **perspectiva de género**.
- En el marco del artículo 25 de la LPRL considerar a las trabajadoras en etapa menopáusica como **grupo especialmente protegido** en relación con la salud.
- **Retirar a la mujer trabajadora del turno de noche** (si así lo solicitara la persona trabajadora) sin merma retributiva **durante el embarazo y la lactancia**.
- Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la **siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo**.
- Establecer una **licencia retribuida** a las trabajadoras embarazadas en la segunda semana anterior a la fecha facultativamente prevista para el parto.
- Desarrollar y potenciar las acciones dirigidas a la promoción de la salud, prevención y diagnóstico precoz de enfermedades específicas de la mujer y el hombre.
- **Habilitar un espacio y/o mobiliario adecuado para posibilitar la lactancia natural.**

OTROS

- **Participar en ferias de empleo** y establecer relaciones con escuelas de formación y bolsas de empleo **que favorezcan el aumento de candidaturas de los géneros infrarrepresentados en las distintas áreas**.
- **Crear un buzón de sugerencias** (físico o virtual) con el objetivo de llegar al máximo número de personas posibles para que puedan transmitir sus sugerencias, quejas e inquietudes. Las mismas serán recibidas y contestadas por la Comisión de Igualdad.

- **Procurar una presencia equilibrada en consejos, comisiones, comités y tribunales**, observando siempre los principios de profesionalidad y especialización de las personas integrantes. Si esta presencia equilibrada no fuera posible, se emitirá un informe que lo justifique.
- Establecer una **calendarización con centros de enseñanza educativa** para impartir al menos 1 o 2 charlas al año en dichos centros. Se tratará de que **estas charlas las impartan mujeres que forman parte de la empresa en actividades masculinizadas** (ingenieras, soldadoras...) como una estrategia de acercar este tipo de oficios desde las etapas de enseñanza básica.
- **Abonar el 100% del importe de la comida o equivalente en gasolina a aquellas personas que trabajen en turno central.**
- **Destinar un presupuesto anual de X euros** para el área de Igualdad, así como la coordinación de actividades que tengan como punto de partida el propio Plan de Igualdad.
- **Revisar los protocolos de actuación de los diferentes departamentos desde una perspectiva de género.**
- Participar en **programas de desarrollo de liderazgo** para mujeres (ejemplo programas asociaciones directivas, etc.)
- **Revisar anualmente las fluctuaciones en el perfil de la plantilla en función de género**, analizando los motivos. Para ello se realizará un informe de los ingresos y los ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada y nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo.
- **Avanzar en la integración de personas trabajadoras con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión social.** En este sentido, puede ser útil la elaboración formal de un protocolo que establezca el proceso de selección e integración de nuevas incorporaciones de personas con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión social.
- **Elaborar un cuestionario cualitativo para medir el grado de mejora sobre los conceptos trabajados en materia de igualdad con la plantilla.** Dicho cuestionario se hará llegar a todo el personal seis meses antes de la finalización del Plan de Igualdad.
- Publicitar los logros conseguidos por mujeres científicas y profesionales del ámbito de actividad de la compañía y **dar visibilidad a las aportaciones de las mujeres** en nuestro sector a través de redes sociales (por ejemplo, día de la mujer en la ciencia).
- **Crear un espacio** en el portal interno y otro en la WEB sobre igualdad, **para la divulgación de los compromisos de la organización datos/indicadores y acciones en igualdad.**
- **Promover y atraer el talento femenino** creando sinergias con escuelas profesionales para atraer el talento femenino.

ANEXO. LISTADO DE PLANES DE IGUALDAD ANALIZADOS

| | |
|----|---|
| 1 | AGREDA BUS S.L. |
| 2 | AIRTEX PRODUCTS, S.A.U. |
| 3 | ALGONTEC SL |
| 4 | ALTERNATIVE SWINE NUTRITION S.L. |
| 5 | AMES TAMARITE, S.A. |
| 6 | ARAGONESA DE CARPAS S.L. |
| 7 | ARAGONESA DE COMPONENTES PASIVOS S.A. |
| 8 | ARAPACK, S.L. |
| 9 | ARAS MANTENIMIENTOS S.L. |
| 10 | ÁRIDOS Y EXCAVACIONES CARMELO LOBERA, S.L. |
| 11 | ARIÑO DUGLASS SA |
| 12 | ARRIETA LEAL AGENCIA DE TRANSPORTES S.L. |
| 13 | ASAPME ARAGÓN |
| 14 | ASOFRUBE, S.L. |
| 15 | ATADES |
| 16 | ATADI |
| 17 | ATADI EMPLEO S.L.I. |
| 18 | AUTOESCUELA STOP BINEFAR S.L. |
| 19 | AVES NOBLES Y DERIVADOS S.L. |
| 20 | AZULEJOS SAN JOSE S.L. |
| 21 | BADA HISPANAPLAST, S.A. |
| 22 | BIEFFE MEDITAL, S.A. |
| 23 | BLOQUETECH, S.L. |
| 24 | BODEGAS BORSAO, S.A. |
| 25 | BORRADOR B&R |
| 26 | BRILEN S.A. |
| 27 | BTV S.L. |
| 28 | CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE LA PROVINCIA DE HUESCA |
| 29 | CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE ZARAGOZA |
| 30 | CAPITOLIO S.A. (HOSPITAL VIAMED SANTIAGO) |
| 31 | CARBURO DEL CINCA S.A. |
| 32 | CÁRITAS DIOCESANA DE HUESCA |

| | |
|----|---|
| 33 | CASA SALESIANA NUESTRA SEÑORA DEL PILAR |
| 34 | CASTING ROS |
| 35 | CELULOSA FABRIL, S.A. |
| 36 | CENTRO DE ESTUDIOS SAN MIGUEL DE ZARAGOZA, S.L. |
| 37 | CENTRO EDUCATIVO COLEGIO MARIA INMACULADA |
| 38 | CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO OLIVER S.L. |
| 39 | CENTRO FORMACION HUESCA |
| 40 | CENTRO MONTESSORI ARAGÓN, S.L. |
| 41 | CERMA Y ARRIAXA S.L. |
| 42 | CERTEST BIOTEC.S.L. |
| 43 | CHOCATECA SLU |
| 44 | CIERZO GESTIÓN, S.L. |
| 45 | CLÍNICA MONTECANAL S.L (VIAMED) |
| 46 | CLÍNICA MONTPELLIER GRUPO HLA, S.A. |
| 47 | CLINICA NUESTRA SEÑORA DEL PILAR, S.A. |
| 48 | COFERDROZA S. COOP. LTDA. |
| 49 | COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN, S.A. |
| 50 | COLEGIO COMPAÑÍA DE MARÍA - PLAN DE IGUALDAD |
| 51 | COLEGIO CRISTO REY |
| 52 | COLEGIO EL BUEN PASTOR |
| 53 | COLEGIO EL PILAR HH MARISTAS |
| 54 | COLEGIO ESCUELAS PÍAS |
| 55 | COLEGIO ESCUELAS PIAS JACA |
| 56 | COLEGIO MADRE MARÍA ROSA MOLAS |
| 57 | COLEGIO NTRA. SRA. DEL CARMEN Y SAN JOSÉ |
| 58 | COLEGIO SAGRADO CORAZÓN MONCAYO |
| 59 | COLEGIO SALESIANOS HUESCA |
| 60 | COLEGIO SAN AGUSTIN |
| 61 | COLEGIO SAN ANTONIO DE PADUA |
| 62 | COLEGIO SAN VICENTE DE PAÚL |
| 63 | COMERCIAL PINAMAS S.L. |
| 64 | CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN |
| 65 | CONFEDERACION EMPRESARIOS DE ZARAGOZA CEOE ZARAGOZA |
| 66 | COLEGIO STO. DOMINGO SAVIO |

| | |
|-----|---|
| 67 | COMERCIAL LOGISTICA DE CALAMOCHA |
| 68 | COMUNIDAD GENERAL DE RIEGOS DEL ALTO ARAGÓN |
| 69 | CONSERVAS LAZAYA FRUTAS Y DULCES S.A. |
| 70 | CONSORCIO DE LA COMUNIDAD DE TRABAJO DE LOS PIRINEOS |
| 71 | CONSTRUCCIONES GRÁVALOS, S.A. |
| 72 | CONTADORES DE AGUA DE ZARAGOZA, S.A. |
| 73 | COTRALI ZARAGOZA SL |
| 74 | DESARROLLO INDUSTRIAL DEL FRIO Y CALOR S.A. |
| 75 | DICSA (DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL CARMEN S.A.U.) |
| 76 | DISTRIBUCIONES RODRIGO S.A. |
| 77 | DOHLER FRAGA, S.L.U. |
| 78 | DR. SCHAR ESPAÑA S.L.U. |
| 79 | ELECTRICAL COMPONENTS INTERNATIONAL, S.L.U. |
| 80 | ELECTRONICA CERLER S.A. |
| 81 | ENDALIA S.L. |
| 82 | ENGANCHES Y REMOLQUES ARAGÓN, S.L. |
| 83 | ENVAFLEX S.A. |
| 84 | ENVASES PETIT, S.L. |
| 85 | ENVASES PLÁSTICOS DE ARAGÓN, S.L.U. |
| 86 | ENVASES VALERO, S.A. |
| 87 | ESTADIO MIRALBUENO EL OLIVAR |
| 88 | ESTAMPACIONES METÁLICAS EPILA S.A. |
| 89 | ESTANTERIAS SIMON, S.L. |
| 90 | ESTUDIOS ZARAGOZA S.L (GRUPO PIQUER) |
| 91 | FACI METALEST S.L.U. |
| 92 | FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE COMERCIO Y SERVICIOS DE ZARAGOZA Y PROVINCIA - ECOS- |
| 93 | FERDINAND BILSTEIN ESPAÑA, S.L. |
| 94 | FERTINAGRO FERTESA, S.L. |
| 95 | FERTINAGRO ORGANIA, S.L. |
| 96 | FERTINAGRO TECNOS MAXIMA, S.L. |
| 97 | FINCA LA FUNDACION 2017, S.L. |
| 98 | FOMENTO DE CENTROS DE ENSEÑANZA DE ARAGÓN S.A. |
| 99 | FORMATEL 2000 S.L. |
| 100 | FORTEC FORMACIÓN Y TECNOLOGIA S.L. |

| | |
|------------|---|
| 101 | FRIBIN |
| 102 | FRUCASER S.L. |
| 103 | FUNDACIÓN ADISLAF |
| 104 | FUNDACIÓN AMASOL FAMILIAS MONOMARENTALES, MONOPARENTALES Y RECONSTITUIDAS |
| 105 | FUNDACION ASISTENCIAL AGUSTINA ZARAGOZA |
| 106 | FUNDACION ASPACE ZARAGOZA |
| 107 | FUNDACION ATENCION TEMPRANA |
| 108 | FUNDACION CANONICA STADIUM CASABLANCA |
| 109 | FUNDACIÓN CPA SALDUIE |
| 110 | FUNDACION FEDERICO OZANAM |
| 111 | FUNDACIÓN INSTITUTO INTEGRACIÓN SOCIAL |
| 112 | FUNDACIÓN JESÚS MARÍA-EL SALVADOR |
| 113 | FUNDACIÓN PIQUER |
| 114 | FUNDACIÓN SAN VALERO |
| 115 | FUNDACIÓN SANESVAL |
| 116 | FUNDACION SOFIA BARAT - COLEGIO SAGRADO CORAZON DE JESUS |
| 117 | FUNDACION UNIVERSIDAD SAN JORGE |
| 118 | GENERAL DE POLIMEROS, S.L. |
| 119 | GERRESHEIMER ZARAGOZA, S.L.U. |
| 120 | GESTAMP ARAGON, S.A. |
| 121 | GESTAMP MANUFACTURING AUTOCHASIS, S.L. |
| 122 | GOMA CAMPS CONSUMER S.L.U. |
| 123 | GRUPO ASIS BIOMEDIA S.L. |
| 124 | HIFAVER S.L. |
| 125 | HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS |
| 126 | I PLAN DE IGUALDAD DE ENGIE CASTELNOU, S.L.U. |
| 127 | I PLAN DE IGUALDAD DE FERIA DE ZARAGOZA |
| 128 | I PLAN DE IGUALDAD EBROACERO 2022-2026 |
| 129 | I PLAN DE IGUALDAD IIS ARAGÓN |
| 130 | I PLAN DE IGUALDAD RHENUS AUTOMOTIVE SYSTEMS ZARAGOZA S.L.U. |
| 131 | I PLAN IGUALDAD HIERROS AYORA |
| 132 | COMISIONES OBRERAS DE ARAGÓN |
| 133 | I PLAN IGUALDAD INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SOBRE VEHÍCULOS |
| 134 | IBERFOIL ARAGON S.L.U. |

| | |
|-----|--|
| 135 | IBERIA DIES PHOENIX, S.L. |
| 136 | IBERNEX INGENIERIA, S.L. |
| 137 | ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES ARAGON, S.L. |
| 138 | IMPLASER 99 S.L.L. |
| 139 | INCLIZA, S.L. |
| 140 | INDUSTRIE CARTARIE TRONCHETTI IBÉRICA S.L.U. |
| 141 | INFORCASPE, S.L. |
| 142 | INSTALAZA S.A. |
| 143 | INSTITUCIÓN HISPANO BRITÁNICA DE ENSEÑANZA. COLEGIO JUAN DE LANUZA |
| 144 | INTEGRACIÓN LABORAL ARCADIA, S.L. |
| 145 | IZQUIERDO CENTRO DE INFORMÁTICA S.L. |
| 146 | JETNASA, S.A. |
| 147 | JUSEGAL ICM, S.L. |
| 148 | KAIRÓS SOCIEDAD COOPERATIVA DE INICIATIVA SOCIAL |
| 149 | KALFRISA S.A. |
| 150 | KATA ARAGON S.A. |
| 151 | KEPAR ELECTRONICA S.L. |
| 152 | KETER IBERIA S.L.U. |
| 153 | KINGS CORNER FORMACION, S.L. |
| 154 | KONGSBERG ACTUATION SYSTEMS S.L.U. |
| 155 | LABORATORIO, ORGANIZACIÓN, GESTIÓN, OPOSICIONES Y SERVICIOS S.L. (L.O.G.O.S. S.L.) |
| 156 | LABORATORIOS SAPHIR, S.A.U. |
| 157 | LAFTUR, S.A.L. |
| 158 | LATEXCO ESPAÑA, S.A.U. |
| 159 | LEAR CORPORATION ASIENTOS, S.L. |
| 160 | LIMPIEZAS LA URBE S.L. |
| 161 | LIMPIEZAS LORAI S.L. |
| 162 | LOGISTICA SOCIAL S.L.U. |
| 163 | MAEL COCCIÓN S.L.U. |
| 164 | MAQUINARIA MEYCO, S.L. |
| 165 | MARCOTRAN GLOBAL LOGISTICS SL |
| 166 | MARSU S.L. |
| 167 | MAS QUE DXT ARAGÓN, S.L. |
| 168 | MECANIZADOS CARDIEL S.L. |

| | |
|-----|---|
| 169 | MEMORANDUM MULTIMEDIA S.L. |
| 170 | MENTORIZA S.L. |
| 171 | MERCAZARAGOZA, S.A. |
| 172 | METAFOR 2000 S.L. |
| 173 | METAL APOTHEKA, S.A. |
| 174 | MODISPREM S.A. |
| 175 | MODULOS RIBERA ALTA, S.L.U. |
| 176 | MONASTERIO DE PIEDRA, S.A. |
| 177 | MONDO IBÉRICA S.A.U. |
| 178 | NATURAL BEING S.L. |
| 179 | OBRA DIOCESANA SANTO DOMINGO DE SILOS |
| 180 | OLEOHIDRAULICA FERRUZ, S.A. |
| 181 | ONNERA CONTRACT S.A.U. |
| 182 | OPERON I PLAN DE IGUALDAD (2022-2026) |
| 183 | ORDESACTIVA, S. L. U. |
| 184 | PASA FABRICACION S.L. |
| 185 | PASTAS ALIMENTICIAS ROMERO, S.A. |
| 186 | PATATAS GOMEZ S.L. |
| 187 | PIEZAS Y RODAJES S.A. |
| 188 | PLAN DE IGUALDAD - FASE, S.L. |
| 189 | PLAN DE IGUALDAD 2021 DE LA EMPRESA JOSÉ MARÍA LÁZARO, S. A. - TAISI |
| 190 | PLAN DE IGUALDAD 2022-2025 FUNDACION CEDES |
| 191 | PLAN DE IGUALDAD BODEGA SOMMOS, S.L. |
| 192 | PLAN DE IGUALDAD DE ARGYOR, S.A. |
| 193 | PLAN DE IGUALDAD DE DS SMITH ANDORRA, S.A.U. |
| 194 | PLAN DE IGUALDAD DE ITESAL |
| 195 | PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN DE PADRES Y NIÑOS ONCOLÓGICOS DE ARAGÓN |
| 196 | PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA |
| 197 | PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE INTELAZARO, S.L. |
| 198 | PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE GRUPO TATOMA |
| 199 | PLAN DE IGUALDAD DE RINGO VALVULAS, S.L. |
| 200 | PLAN DE IGUALDAD DEL INSTITUTO ARAGONÉS DE CIENCIAS DE LA SALUD |
| 201 | PLAN DE IGUALDAD ESPECIALIDADES LUMINOTECNICAS S.A.U. |
| 202 | PLAN DE IGUALDAD EVONIK PEROXIDE SPAIN S.L.U. |

| | |
|------------|--|
| 203 | PLAN DE IGUALDAD FERTINAGRO NUTRIGENIA, S.L. |
| 204 | PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN EL TRANVÍA |
| 205 | PLAN DE IGUALDAD LACOR TEXTIL |
| 206 | PLAN DE IGUALDAD LAGUENS Y PÉREZ, S.L.U. |
| 207 | PLAN DE IGUALDAD MANN+HUMMEL IBÉRICA 2022-2025 |
| 208 | PLAN DE IGUALDAD NUREL, S.A. |
| 209 | PLAN DE IGUALDAD PIENSOS COSTA, S.A. |
| 210 | PLAN DE IGUALDAD PRETERSA PRENAVISA |
| 211 | PLAN DE IGUALDAD SALLERAS HERMANOS, S.L. |
| 212 | PLAN DE IGUALDAD SIPEJMA, S.L.U. |
| 213 | PLAN DE IGUALDAD TALLERES CAROD, S.L. |
| 214 | PLAN DE IGUALDAD. INDUSTRIAS LEBLAN S.L. 25 FEBRERO 2022 |
| 215 | PLAN DE IGUALDAD.2022-2024 INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ARAGON |
| 216 | PLAN IGUALDAD 2021-2025 ESTACION INVERNAL VALLE DE ASTUN S.A. |
| 217 | PLAN IGUALDAD CONTRATAS ANCAR SL |
| 218 | PLAN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CABRERO E HIJOS S.A. |
| 219 | PODOACTIVA S.L. |
| 220 | POSTRES DE MESA, S.L. |
| 221 | PRENSA DIARIA ARAGONESA S.A. |
| 222 | PRIMACARNE, S.L. |
| 223 | PRIMER PLAN DE IGUALDAD COLEGIO DE SANTA ANA DE CALATAYUD |
| 224 | PROMOTORA DE INICIATIVAS DE DESARROLLO EDUCACION SOCIAL S.COOP. |
| 225 | QUALITAS MANAGEMENT S.L. |
| 226 | RESIDENCIA FUNDACION SG CORAZON FRAGA |
| 227 | RONAL IBERICA S.A.U. |
| 228 | S.D.C. ESMAS S.L. |
| 229 | SAT 4301 RIO CINCA |
| 230 | SCHMITZ CARGOBULL IBÉRICA, S.A.U. |
| 231 | SD HUESCA S.A.D. |
| 232 | SERFEY, S.L. |
| 233 | SERVICIO Y MAQUINARIA ARAGONESES S.A. |
| 234 | SERVICIOS AUXILIARES DE TELECOMUNICACIÓN, S.A. |
| 235 | SMP AUTOMOTIVE TECHNOLOGY TERUEL, S.L.U. |
| 236 | SOCIEDAD ANONIMA DE TRANSPORTES ARAGONESES, S.A. |

| | |
|------------|--|
| 237 | SOCIEDAD ARAGONESA DE ASESORÍA TECNICA |
| 238 | SOCIEDAD GESTORA DEL CONJUNTO PALEONTOLOGICO DE TERUEL, S.A. |
| 239 | SOMONTANO SOCIAL, S.L. |
| 240 | STYLEPACK S.L. |
| 241 | T&Z FORMACIÓN S.L. |
| 242 | TARMAC ARAGON S.L.U. |
| 243 | TECMOPLAS S.A. |
| 244 | TELERGON S.A.U. |
| 245 | TELTRONIC S.A.U. |
| 246 | TENERÍAS DEL PIRINEO S.A. |
| 247 | THE PINK PIG, S.A. |
| 248 | TRANSPORTES CHINE S.A.U. |
| 249 | TRANVIAS URBANOS DE ZARAGOZA |
| 250 | UCB CAST PROFIL S.A.U. |
| 251 | UGT ARAGON |
| 252 | UNIÓN DE PEQUEÑOS AGRICULTORES DE ARAGON (UPA-ARAGÓN) |
| 253 | UNION DE POLLEROS DE ARAGÓN, S.L. |
| 254 | UNITED PETFOOD SPAIN, S.L. |
| 255 | VALMET TECHNOLOGIES ZARAGOZA, S.L. |
| 256 | VEHICULOS DE ARAGON S.L. |
| 257 | VENFOR CUENCAS MINERAS S.L. |
| 258 | VICENTE CANALES S.A. |
| 259 | VIÑEDOS Y CRIANZAS DEL ALTO ARAGÓN, S.A. |
| 260 | WESTLAKE BARBASTRO S.A. |
| 261 | WITTUR ELEVATOR COMPONENTS S.A.U. |
| 262 | ZARAGOZA ENGLISH, S.L. |

