

### COMPROMISO CON LA IGUALDAD

1. Formar a la dirección, mandos intermedios y Comisión de Igualdad para promover la cultura de la igualdad.
2. Informar a toda la plantilla sobre el Plan de Igualdad, sus objetivos y las acciones que se vayan desarrollando.

### COMPROMISO CON LA IGUALDAD

3. Impulsar acciones formativas en liderazgo dirigidas a mujeres con potencial de promoción.
4. Incrementar la presencia de mujeres en la empresa de manera progresiva.

### RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y ACCESO

5. Difundir las ofertas de empleo en canales accesibles tanto para mujeres como para hombres.
6. Redactar las ofertas de empleo de forma inclusiva y en igualdad de oportunidades.
7. Realizar el seguimiento de los procesos de selección desde una perspectiva de género.
8. Priorizar la contratación del género menos representado en igualdad de condiciones.

### COMPROMISO CON LA IGUALDAD

9. Impulsar acciones formativas en liderazgo dirigidas a mujeres con potencial de promoción.
10. Incrementar la presencia de mujeres en la empresa de manera progresiva.

### FORMACIÓN CONTINUA

11. Fomentar la participación en acciones formativas tras permisos y excedencias por conciliación.
12. Promover la formación técnica desde otros puestos, priorizando al género menos representado.

### PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

13. Difundir las oportunidades de promoción interna a toda la plantilla.
14. Priorizar la promoción del género menos representado cuando exista infrarrepresentación femenina.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PÓLITICA RETRIBUTIVA

15. Mantener actualizado anualmente el registro salarial con datos desagregados por sexo.

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

16. Difundir una guía informativa con las medidas de conciliación existentes en la empresa..

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PÓLITICA RETRIBUTIVA

17. Mantener actualizado anualmente el registro salarial con datos desagregados por sexo.

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

18. Difundir una guía informativa con las medidas de conciliación existentes en la empresa..

### SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

19. Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales..

### COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

20. Usar un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación y comunicación corporativa..

### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

21. Realizar campañas de sensibilización para prevenir y denunciar situaciones de acoso..
22. Formar a la dirección, mandos intermedios y representación legal en materia de acoso.

### APOYO A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

23. Facilitar cambios de puesto, horario y medidas de flexibilidad a las trabajadoras afectadas.
24. Informar a toda la plantilla sobre las medidas de actuación ante casos de violencia de género.
25. Permitir la reducción de jornada en los términos legalmente establecidos.
26. Conceder permisos retribuidos para gestiones administrativas o judiciales derivadas de la violencia de género.
27. Priorizar la ampliación de jornada a trabajadoras con contrato a tiempo parcial víctimas de violencia de género.