

Plan de acciones de Igualdad 2026-2030

Área	Objetivo específico	N.º	Acción
Acceso al empleo y selección	Garantizar procesos de selección neutrales y no discriminatorios	1	Revisar las ofertas de empleo y las descripciones de puestos de trabajo para utilizar lenguaje inclusivo.
		2	Incluir una cláusula de igualdad y no discriminación en todas las ofertas.
Segregación vertical	Incrementar la presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad	3	Analizar anualmente la composición por sexo de los grupos profesionales y escalas de mayor responsabilidad, identificando barreras y definiendo medidas para favorecer la promoción interna de mujeres o el acceso externo de mujeres.
Segregación horizontal	Reducir la concentración de mujeres y hombres en áreas feminizadas o masculinizadas	4	Analizar anualmente áreas o puestos con infrarrepresentación femenina o masculina, identificando barreras y definiendo medidas para favorecer la presencia de mujeres y hombres en áreas feminizadas o masculinizadas.
Retribuciones	Asegurar un seguimiento estructurado y periódico de la igualdad retributiva.	5	Implantar un procedimiento de revisión anual del registro retributivo y de las brechas por grupo profesional y puestos de igual valor.
	Asegurar la transparencia y trazabilidad salarial	6	Definir y documentar una política retributiva con criterios objetivos de designación, condiciones de devengo, mecanismos de revisión y trazabilidad.
	Garantizar que el sistema de valoración de puestos de trabajo sea objetivo, mediante su actualización y validación conjunta con los equipos y coordinadores/as	7	Actualizar el sistema de valoración de puestos de trabajo con los equipos y coordinadores/as.

Àrea	Objetivo específico	N.º	Acción
Corresponsabilidad	Fomentar el uso corresponsable de permisos y excedencias	8	Realizar acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla, especialmente a los hombres, para promover el uso equilibrado de permisos y excedencias.
Conciliación	Conocer la percepción real de las personas trabajadoras sobre la conciliación y las medidas de conciliación	9	Encuesta de valoración de las medidas de conciliación y análisis del resultado.
Promoción profesional	Mejorar la movilidad interna	10	Elaborar y difundir un procedimiento interno de desarrollo y promoción profesional con criterios claros y objetivos.
Retención del talento	Reducir las bajas voluntarias por falta de desarrollo	11	Analizar anualmente las causas de bajas voluntarias desagregadas por sexo mediante las encuestas de salida y, si procede, incorporar medidas de retención vinculadas al desarrollo profesional cuando estén vinculadas al sexo.
Prevención del acoso	Prevenir y actuar ante el acoso	12	Revisar y actualizar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
	Sensibilizar y prevenir conductas de acoso	13	Difundir el protocolo a toda la plantilla.
		14	Formar a la plantilla en prevención del acoso.
Comunicación	Garantizar el lenguaje inclusivo	15	Revisar la web y las redes sociales para asegurar un lenguaje inclusivo y neutro.
Violencia de género	Prestar apoyo a víctimas de violencia de género	16	Informar sobre derechos laborales específicos para víctimas de violencia de género.
Seguimiento y evaluación	Reforzar el seguimiento del Plan de Igualdad	17	Establecer un sistema anual de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Igualdad con indicadores cuantitativos y cualitativos.