



**Gráfica 15. Formaciones realizadas (año 2019)**

- En general, han sido tres las acciones formativas impartidas en el año 2019 a los trabajadores y trabajadoras de la organización. El número de mujeres y hombres que han recibido formación es muy similar, 14 y 16 respectivamente.
- Los hombres están presentes en todas las formaciones que se han llevado a cabo; en el caso de las mujeres, éstas están presentes en dos de ellas.
- Para el curso de "PRL en el puesto de trabajo" la asistencia ha sido en mayor medida masculina, lo contrario a lo que ocurre en el curso de "Eficiencia energética", aunque en éste último la diferencia entre ambos sexos es mucho menor.
- No se han realizado acciones formativas relacionadas con "igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres".

### 3. OBJETIVOS Y PLAN DE ACCIÓN

#### 3.1. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

Todos los objetivos se enmarcan sobre el objetivo primordial de alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la organización.

Los objetivos generales de éste y nuestros futuros planes de igualdad serán los siguientes:

- Integrar dentro de la organización las políticas de igualdad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la organización.
- Crear una cultura de igualdad en todo el personal.
- Sensibilización y concienciación sobre igualdad y lucha de estereotipos de género a todos los niveles de la organización.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la compañía y especialmente en la gestión de recursos humanos.
- Garantizar la igualdad de trato retributivo por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla.

#### 3.2. PLAN DE ACCIÓN.

A partir de los objetivos generales se desarrollan unos objetivos concretos y a la vez las acciones que los integran, incluyendo las referencias a las personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las acciones.

En los siguientes puntos se describen estos objetivos concretos, cada uno de los siguientes puntos constituye un área de trabajo prioritaria para el presente plan de acción.

##### 3.2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL

**Objetivo 1: Crear o nombrar una figura de responsable de igualdad de trato y oportunidades en la organización.**

ÁREA	Cultura organizacional
OBJETIVO	<b>Crear o nombrar una figura de responsable de igualdad de trato y oportunidades en la organización</b>
ACCIÓN	Designar una persona/s responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione, coordine el Plan y la Comisión, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
FECHA INICIO	A los seis meses de aprobar plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Un año tras la aprobación del plan
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A la totalidad de la plantilla
INDICADORES	Designación de la figura de responsable de igualdad en la empresa