

FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Un año tras la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A la totalidad de la plantilla
INDICADORES	Publicación en folleto informativo con la descripción de las medidas de conciliación (disponible al personal)

ÁREA	Equilibrio de la vida profesional y personal
OBJETIVO	<i>Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras</i>
ACCIÓN	Conceder permisos no retribuidos y recuperables por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y gestiones previas a las adopciones, informando a la empresa de ello con una antelación mínima de 7 días.
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Un año tras la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A la totalidad de la plantilla
INDICADORES	Publicación en folleto informativo con la descripción de las medidas de conciliación (disponible al personal)

ÁREA	Equilibrio de la vida profesional y personal
OBJETIVO	<i>Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras</i>
ACCIÓN	Ampliar en lo posible el permiso de paternidad individual establecido por la LOIEMH en 13 días (art. 48 bis) tanto por nacimiento como por adopción o acogimiento
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Tres años tras la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla masculina
INDICADORES	Publicación en folleto informativo

3.2.5. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

Objetivo 8: *prevenir y sensibilizar en la gestión del acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual e identidad de género en la empresa; garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de discriminación, acoso y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.*

ÁREA	Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual
OBJETIVO	<i>Prevenir, sensibilizar y establecer un protocolo para gestionar el acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual e identidad de género en la empresa; garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de discriminación, acoso y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla</i>
ACCIÓN	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo.
FECHA INICIO	Tras la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	A los seis meses de la aprobación del plan de igualdad
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A la totalidad de la plantilla
INDICADORES	Protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo (comunicación al 100% de los trabajadores)

ÁREA	Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual
OBJETIVO	<i>Prevenir, sensibilizar y establecer un protocolo para gestionar el acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual e identidad de género en la empresa; garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de discriminación, acoso y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla</i>
ACCIÓN	Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o moral negociado en la empresa a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno.
FECHA INICIO	A los seis meses de la aprobación del plan de igualdad
FECHA FINALIZACIÓN	Un año tras la aprobación del plan
RESPONSABLE	Director General
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla interna
INDICADORES	difusión de material un año a través de los siguientes medios: Tablón de anuncios – página web- folletos