

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Aigües de Paterna, S.A.

16/06/2021

Índice

1. Datos generales de la Empresa.....	3
2. Introducción: La igualdad de género en la estrategia empresarial. Determinación de las partes. Proceso de diseño del Plan: agentes y procedimiento.....	4
3. informe del Diagnóstico previo de situación de la Empresa.....	5
4. Objetivos del Plan de Igualdad.....	16
5. Acciones.....	16
6. Calendario de actuaciones.....	17
7. Sistema de implantación, seguimiento, evaluación, revisión periódica y modificación del III Plan de Igualdad.....	19
7.1. Composición y funcionamiento del órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del III Plan de Igualdad.....	19
7.2. Sistema de Seguimiento y Evaluación.....	19
7.2.1. Evaluación de Resultado. Indicadores.....	19
7.2.2. Evaluación de Proceso.....	20
7.2.3. Evaluación de Impacto.....	20
7.3. Periodicidad del Seguimiento y Evaluación. Modificación del procedimiento.....	20
8. Ámbito de aplicación.....	20
9. Vigencia.....	21
ANEXO 1. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS.....	22
ANEXO 2. CUADRO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	78

1. Datos generales de la Empresa.

Nombre y razón social	AIGÜES DE PATERNA, S.A.
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA
Actividad	CAPTACIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA
Sector	ENERGIA Y MEDIOAMBIENTE. AGUA Y AGUAS RESIDUALES.
Dirección (*) Incluir centros de trabajo a los que haga referencia el diagnóstico	Ronda Isaac Peral 14, 1ª oficina 6, 46980 Paterna (Valencia)
Teléfono	961366439 -965925141
Web	www.aiguesdepaterna.es
Correo electrónico	teresa.gordero@hidraqua.es
Persona de contacto	Mª Teresa Gordero Arias-Argüello

2. Introducción: La igualdad de género en la estrategia empresarial. Determinación de las partes. Proceso de diseño del Plan: agentes y procedimiento.

AIGÜES DE PATERNA, S.A. ha manifestado públicamente, su compromiso por **garantizar la igualdad entre las mujeres y hombres que forman parte de la Organización**, fomentando el desarrollo de políticas de gestión de RRHH dirigidas a alcanzar en la empresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

El compromiso de considerar la Igualdad como principio regulador de las relaciones laborales ha cobrado vida, a través de acuerdos, medidas, protocolos de prevención del acoso, planes de formación y los **dos planes de igualdad previamente implementados**.

Cabe resaltar, el compromiso de la Organización con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral, habiendo obtenido **la certificación efr** por parte de la Fundación Más Familia.

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en AIGÜES DE PATERNA, es una prioridad, tal y como aparece reflejado en el **Informe DS**, Capítulo de Equidad y Personas, en donde queda patente el principio de Igualdad de Género, a través del fomento de la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, formación, retribución, desarrollo de carreras profesionales, promoviendo la conciliación, la corresponsabilidad y la Prevención del Acoso. Asimismo, entre los objetivos estratégicos a nivel corporativo del Rewater Global Plan figura el compromiso de incrementar la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad.

El presente Plan de igualdad ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, la cual está integrada por un miembro designado por la representación social (mujer) y otro miembro designado por la representación empresarial (mujer).

Previamente a la elaboración de este III Plan de Igualdad, **se negoció con la Comisión Negociadora de Igualdad el Diagnóstico de situación**, tras haber analizado los diferentes ámbitos de la empresa desde una perspectiva de género, lo que ha permitido definir una serie de medidas en aquellos ámbitos que han presentado resultados que requieren seguir avanzando en su desarrollo o afianzamiento en la organización.

En atención a las conclusiones expuestas en el Diagnóstico de Igualdad y a lo dispuesto por la legislación vigente, se han fijado unos objetivos concretos, que han desembocado en acciones correctoras o positivas, para llegar a alcanzar la igualdad efectiva en AIGÜES DE PATERNA, tal y como establece la legislación actual, destacando por su mayor relevancia la aplicación de la siguiente normativa: Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo; Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española.

La estructura del III Plan de Igualdad de AIGÜES DE PATERNA gira en torno a los siguientes ámbitos: El valor de la igualdad en la cultura y gestión organizativa; Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y Análisis de la infrarrepresentación femenina; Condiciones de trabajo; Proceso de selección y contratación; Formación; Promoción profesional y/o desarrollo profesional; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres; Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de otros tipos de acoso; Comunicación no sexista.

Este III Plan de Igualdad nace con vocación de ser una herramienta de trabajo para el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres en AIGÜES DE PATERNA, además, contiene medidas dirigidas a **difundir este principio a nuestras empresas proveedoras**. En él se definen las bases para que la Agente de Igualdad y la Comisión de Igualdad, velen por la ejecución y cumplimiento de las acciones que contienen el mismo.

3. informe del Diagnóstico previo de situación de la Empresa

Las acciones incluidas en el presente III Plan de Igualdad, son el resultado de las conclusiones extraídas del diagnóstico de la situación de la Empresa en materia de igualdad, **elaborado y negociado por la comisión negociadora**, cuyos miembros, tienen formación en Igualdad. Además, se ha contado con apoyo técnico corporativo.

Para elaborar el diagnóstico se ha tomado en consideración el ámbito y demás aspectos regulados en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Además, se han incluido otros ámbitos, para dar continuidad a actuaciones que se venían desarrollando, siendo las conclusiones finales de todos los ámbitos las siguientes:

Conclusiones del ámbito I	
Ámbito “El valor de la igualdad en la cultura y gestión organizativa”	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - Cultura de conciliación e igualdad corporativa ya existente. - Existencia de un Plan de Comunicación específico en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. - Apoyo de esta cultura por parte de la Alta Dirección y la representación sindical. - Colaboración de la Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad a nivel corporativo. - Experiencia previa. Implantación del I y II Plan de Igualdad. - Dinámica de mejora continua ya implantada en materia de conciliación. - Reconocimientos recibidos en materia de Igualdad de Oportunidades y Conciliación. - Situación respecto al sector, en materia de conciliación, percibida como claramente mejor por parte de la plantilla. - Establecimiento de Objetivos a nivel corporativo (Rewater Global Plan 2017-2021) para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de puestos de trabajo masculinizados (Ej. personal operario) debido a la dificultad existente para reclutar mujeres. - Implantar las acciones necesarias para el correcto seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad. - Difusión del nuevo Diagnóstico y nuevo Plan de Igualdad cuando resulte aprobado por la Comisión Negociadora. - Seguir cumpliendo el Plan de Comunicación en Igualdad elaborado durante la vigencia del anterior Plan de Igualdad. - Reciclaje continuo de la formación a mandos sobre Igualdad de Oportunidades y Conciliación/Corresponsabilidad. - Insistencia periódica a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género. - Seguimiento y actualización en el Manual de Acogida de la Información sobre el Plan de Igualdad. - Influir en el entorno de la organización: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Requerir el cumplimiento normativo en materia de igualdad de mujeres y hombres a las empresas proveedoras. ▪ Continuar colaborando con actos u organizaciones que tengan como objetivo la igualdad de mujeres y hombres. ▪ Hacer accesible el Plan de igualdad a través de la web de la empresa.

Conclusiones del ámbito II Ámbito “Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y Análisis de la infrarrepresentación femenina”	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de Objetivos a nivel corporativo para incrementar la presencia del personal femenino en los puestos de responsabilidad. - Procesos de selección con arreglo a lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ofertas de formación redactadas con lenguaje neutro. ▪ Publicación de vacantes en diversos medios para intentar reclutar a personas del género subrepresentado en el grupo profesional. ▪ El procedimiento de selección contempla que, en igual de condiciones, tendrá preferencia el género menos representado en cada puesto de trabajo. - Seguimiento de las promociones por género en las reuniones de la Comisión de Igualdad. - Ofertas de prácticas en especialidades relacionadas con puestos masculinizados. 	<ul style="list-style-type: none"> -Dificultades para reclutar mujeres en los puestos desempeñados por personal operario. - Mantener la presencia equilibrada de mujeres en puestos de responsabilidad. - Conseguir una representación equilibrada en los órganos de representación de la empresa (9 hombres y 2 mujeres). - Mantener una representación equilibrada en la Representación legal de personas trabajadoras (1 mujer).

Conclusiones del ámbito III Ámbito “Condiciones de trabajo”	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - La mayoría de las contrataciones de mujeres y hombres corresponden a contratos indefinidos a jornada completa. - Desde la entrada en vigor del RD 6/2019 existe la posibilidad de solicitar jornada adaptada por cuidado/a de hijos/hijas. - Implantación de los anteriores planes de igualdad con seguimiento de los indicadores sobre condiciones de trabajo en la Comisión de Igualdad. - Existe Certificación del Modelo de Conciliación efr. 	<ul style="list-style-type: none"> - Profundizar en la búsqueda de soluciones alternativas a la solicitud de excedencia por cuidado de hijo/a o reducción por guarda legal. - Seguir avanzando en modelo efr de mejora continua de la Conciliación de la vida personal y laboral.

Conclusiones del ámbito IV
Ámbito “Proceso de selección y contratación”

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA y AMENAZAS
<p>Compromiso de la Dirección con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Existencia de un Plan de Igualdad y seguimiento de las contrataciones en las reuniones de la Comisión de Igualdad.</p> <p>Establecimiento de objetivos a nivel corporativo para promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad.</p> <p>Existencia de un procedimiento de selección cuyo objetivo es asegurar la transparencia en los procesos de selección y velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar procesos de selección basados en criterios objetivos y no discriminatorios: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguir comprobando que se utiliza lenguaje neutro en los anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes. ▪ Seguir formando y sensibilizando a las personas que intervienen en los procesos de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades. ▪ Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículums, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. - Incrementar la presencia femenina en aquellos puestos con infrarrepresentación. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantener medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en puestos o categorías y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos. ▪ Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicitar ofertas de trabajo dirigido a mujeres para ocupar puestos o trabajos mayoritariamente masculinizados y crear una base de datos o bolsa de trabajo con las aspirantes. ▪ Exigir a las empresas de selección y/o ETT que sus procesos de selección velen por la igualdad de mujeres y hombres.

Conclusiones del ámbito V
Ámbito “Formación”

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo de la cultura de Igualdad por parte de la Alta Dirección y la representación sindical. - Colaboración de la Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad a nivel corporativo. - Experiencia previa. Implantación del I y II Plan de Igualdad. - Formación e información previa de la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. - Cultura de formación de la Organización. Procedimiento y Plan Formación elaborado en base a las propuestas formuladas por todas las áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la vigencia del III Plan de Igualdad es conveniente volver a impartir formación sobre Igualdad a toda la plantilla, incluido el personal operario. - Asimismo, periódicamente es necesario seguir realizando acciones formativas sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y sobre conciliación dirigidas al personal directivo y mandos. - Insistir periódicamente en la realización de acciones de mejora sobre empoderamiento femenino. - Mencionar en el procedimiento de formación que se tendrán en cuenta las necesidades detectadas en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. - Aumentar, de manera transversal, la igualdad de mujeres y hombres en el Plan de formación anual: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Potenciar la formación en igualdad de oportunidades en el conjunto de la empresa, introduciendo de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa. ▪ Impartir formación en “nuevas masculinidades”. - Equilibrar las horas de formación interna realizadas por mujeres y hombres: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla. ▪ Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.

Conclusiones del ámbito VI	
Ámbito “Promoción profesional y/o desarrollo profesional”	
PUNTOS FUERTES	ÁREA DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - Cultura de Igualdad de Oportunidades recogida en el Código Ético Corporativo. - Apoyo de esta cultura por parte de la Alta Dirección y la representación sindical. - Procesos de mentoring, coaching y formación organizados a nivel corporativo para promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad. - Dinámica de mejora continua ya implantada en materia de conciliación y corresponsabilidad. - Convenio Colectivo con criterios objetivos para promoción a niveles superiores dentro del grupo profesional con referencia expresa a la no discriminación por razón de género. - Establecimiento de Objetivos a nivel corporativo (Rewater Global Plan 2017-2021) para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener la representatividad paritaria de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad. - Incrementar la presencia de mujeres en el Consejo de Administración (actualmente la presencia de mujeres es del 18,18 %, 9 hombres y 2 mujeres) . - Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias o personal externo a la empresa, especialmente con el género menos representado. - Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia el género menos representado para el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén infrarrepresentadas. - Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional. - Formar en igualdad de mujeres y hombres a las personas que intervienen en los procesos de promoción interna.

Conclusiones del ámbito VII
Ámbito “Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y personal”.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - Cultura de conciliación y corresponsabilidad corporativa ya existente. - Apoyo de esta cultura por parte de la Alta Dirección y la representación sindical. - Colaboración de la Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad a nivel corporativo. - Experiencia previa. Implantación del Modelo efr de conciliación. - Dinámica de mejora continua ya implantada en materia de conciliación. Indicadores. - Catálogo de medidas de conciliación efr. - Situación respecto al sector, en materia de conciliación, percibida como claramente mejor por parte de la plantilla. - Debido a la situación sanitaria que se está viviendo gran avance en cuanto a la dotación de medios que facilitan el teletrabajo. - Cambio legislativo referido a la equiparación de los permisos parentales por nacimiento de hijo/a. 	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar con acciones para la mejora de la conciliación que la organización lleva a cabo. - Realizar difusión, de manera periódica, de las medidas de conciliación de las que dispone la empresa. - Realizar comunicaciones internas que visibilicen hombres en el ámbito del cuidado. - Identificar, de manera periódica, las necesidades de conciliación de la plantilla.

Conclusiones del ámbito VIII

Ámbito “Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres”

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - Reciente regulación normativa Real Decreto 6/2019 desarrollado en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. - Constituye una medida del Plan de Igualdad. - Cálculo anual de la brecha salarial. - Seguimiento de indicador referido a brecha salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir sistemas de control y seguimiento de la brecha salarial: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar un seguimiento anual de la brecha salarial. ▪ En el caso de negociación de convenio o nuevos acuerdos que afecten a la política retributiva, incorporar en el proceso de negociación la perspectiva de género. ▪ Realización de registro salarial y auditoría salarial con arreglo a la reciente normativa vigente.

Conclusiones del ámbito IX

Ámbito “Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo”

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - Existe Protocolo de Prevención del Acoso. - Nombramiento de persona Consejera de Acoso. - Elaboración de Memoria anual de Prevención del Acoso. - Formación teórica de la Comisión de prevención del Acoso y del Comité de Dirección en materia de acoso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reforzar la sensibilización del personal directivo. - Garantizar el correcto funcionamiento y agilidad en la respuesta, por parte de la empresa, en los posibles casos de acoso. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar a las personas que participan en los casos que se instruyan (personas de referencia y/o Comisión de investigación) ▪ Seguir realizando una memoria anual sobre los casos instruidos y acciones llevadas a cabo. - Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informar y/o formar a la totalidad de la plantilla, o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo, en esta temática. ▪ Incorporar la mención a la existencia del protocolo para la prevención y actuación ante el acoso en documentos como el Manual de Acogida, código de conducta, etc. Mantener actualizada esta información. ▪ Incorporar, de manera periódica, información/comunicación sobre la prevención y actuación frente al acoso. ▪ Solicitar a las empresas proveedoras de servicios de personas (personal subcontratado) su protocolo interno para la prevención y actuación frente el acoso. ▪ Estudiar la viabilidad de mejorar el actual modelo de Prevención del Acoso en base a la experiencia acumulada en el grupo durante su periodo de vigencia.

Conclusiones del ámbito X

Ámbito “Comunicación no sexista”

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> - Divulgación a la plantilla a través del aplicativo de gestión documental del Plan de Comunicación con normas sobre uso de lenguaje neutro. - Impartida formación sobre lenguaje neutro del personal de Equidad, RRHH y Comunicación. - Remisión de correo a la plantilla de video con información sobre Comunicación inclusiva. El indicado video está disponible en el Portal de Equidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formación continua en comunicación inclusiva y no sexista al personal implicado en la comunicación interna y/o externa, incluyendo al personal que interviene en licitaciones. - Solicitar a las empresas proveedoras de servicios de comunicación la incorporación de criterios de comunicación no sexista y perspectiva de género. - Realizar auditorías internas analizando el nivel de uso de comunicación inclusiva, tanto a nivel interno como externo, incluyendo comunicación a través de lenguaje y/o imágenes.

4. Objetivos del Plan de Igualdad

El Objetivo de este III Plan de Igualdad es establecer un conjunto de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De manera más concreta se señalan los siguientes objetivos:

1. Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos con segregación horizontal.
3. Velar por la aplicación de condiciones laborales equitativas de mujeres y hombres.
4. Asegurar el acceso y participación equilibrada de hombres y mujeres en los procesos de reclutamiento y selección, estableciendo criterios para que, en igualdad de méritos y capacidad, tenga preferencia el género menos representado en aquellos puestos, categorías y departamentos donde exista subrepresentación.
5. Potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Plan de formación anual.
6. Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en los puestos y cargos con segregación vertical.
7. Consolidar la integración del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización.
8. Garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres.
9. Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de cualquier tipo de acoso.
10. Continuar incorporando, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva y no sexista.

Cabe señalar que, además de los objetivos generales señalados, en cada una de las medidas que integran el Plan se establece el objetivo específico de cada acción y se detallan los indicadores con la cuantificación de los resultados a alcanzar, así como los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación.

5. Acciones

Para asegurar una correcta implantación y el seguimiento de las acciones, éstas se detallan en las fichas que se muestran en el anexo 1.

Se concretan los siguientes apartados.

- **Ámbito de Aplicación.** Ámbito al cual la acción hace referencia.
- **Núm. Acción.** Número de la acción.
- **Acción.** Denominación de la acción.
- **Ámbitos donde impacta.** En coherencia con el diagnóstico, ámbito o ámbitos al cual la acción hace referencia. Por el carácter transversal y sistémico del Plan, una acción puede hacer referencia a más de un ámbito de actuación.

- **Tipo de Acción:** pueden diferenciarse tres tipologías de acciones:
 - o **Acciones correctoras.** Medidas que tienen como objetivo corregir una situación de discriminación directa o indirecta o mejorar un procedimiento interno, de manera que asegure la ausencia de posibles sesgos de género.
 - o **Acciones positivas.** Medidas a compensar la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres y acelerar el proceso hacia una igualdad real y efectiva. Por su naturaleza, en su mayoría, son de carácter temporal, tendentes a desaparecer en el momento que se alcance la igualdad real entre mujeres y hombres.
 - o **Acciones de gestión.** Acciones que tienen como objetivo asegurar la correcta gestión en la implantación del Plan.
- **Objetivo General.** Objetivo general del que se desprende.
- **Objetivo Específico.** Objetivo específico del que se desprende.
- **Personas Responsables y Destinatarias.**
 - o Personas o departamento responsable de implantar la medida o acción.
 - o Colectivo al que va dirigido la acción
- **Recursos necesarios.** Concreta si los recursos necesarios son internos o externos.
- **Prioridad.** Las acciones se priorizan según requisitos de esfuerzo y retorno, así:
 - o Se priorizan con valor 1, aquellas acciones con un alto retorno y un bajo esfuerzo o coste.
 - o Con valor 2, aquellas con alto retorno y alto esfuerzo y coste, muchas de estas acciones por si mismas constituirán proyectos, más o menos complejos.
 - o Por último, se priorizan con nivel 3 aquellas acciones con un bajo retorno y bajo esfuerzo o coste.
- **Indicadores y resultado previsto.** Selección de indicadores que muestren en qué medida las acciones han cubierto las necesidades detectadas.

Los indicadores pueden ser:

 - o Cuantitativos: nos dan un resultado numérico que nos proporciona información concreta para demostrar los resultados alcanzados (p.e. número de mujeres y hombres de la empresa).
 - o Cualitativos: nos proporcionan información que facilita la comprensión de las normativas, las políticas y procesos propios de la empresa, también hacen referencia a las opiniones, actitudes y experiencias de las personas (p.e. conocimiento de las acciones del plan de igualdad por parte de los trabajadores y las trabajadoras, percepción de utilidad de la formación, etc....).
- **Periodicidad de la acción.** Se detalla si la medida es puntual, anual o se lleva a cabo a lo largo de toda la vigencia del Plan.

6. Calendario de actuaciones.

Se expone a continuación la planificación de la implantación y seguimiento de las medidas que integran el III Plan de Igualdad durante su vigencia: