MEDIDAS PROPUESTAS POR UGT – 10 DE NOVIEMBRE DE 2026

PROCESO	ACCIÓN	INDICADOR	PRIORIDAD	IMPACTO	PLAZO DE EJECUCIÓN
Proceso de selección y contratación	Garantizar que las nuevas incorporaciones contribuyen a equilibrar la infrarrepresentación de mujeres en todos los ámbitos y niveles.	Nº de vacantes externas totales cubiertas con datos desagregados	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Proceso de selección y contratación	Priorizar la contratación de mujeres que han realizado becas, interinidades, temporalidades, etc... dentro de la empresa.	Nº de mujeres que han sido incorporadas tras esos contratos.	MEDIA	MEDIO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Proceso de selección y contratación	Asegurar que en el proceso final de vacantes donde hay infrarrepresentación de mujeres, en las candidaturas finales hay al menos el 66% de mujeres finalistas.	Nº de personas finalistas en cada vacante externa y qué género obtuvo finalmente la plaza.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Proceso de selección y contratación	Facilitar todo el contenido del Plan de Igualdad a cada nueva contratación, sea cual sea el tipo de contrato.	Nº de contrataciones nuevas especificando el tipo de contrato y si han recibido el Plan de Igualdad.	ALTA	MEDIO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	Priorizar la promoción interna ante la contratación externa	Nº de vacantes cubiertas internamente y nº de vacantes cubiertas externamente, con datos desagregados.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	Establecer como principio que en igualdad de méritos y oportunidades, se promocionará a la persona del sexo menos representado en la posición vacante.	Nº de casos en los que se ha aplicado la medida, con datos desagregados.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	Revisión de puesto y categoría en la Comisión de Igualdad ante peticiones recibidas por cualquier medio para que sean analizadas y resueltas.	Nº de solicitudes recibidas y su resultado, con datos desagregados.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	Establecer los objetivos a alcanzar en áreas técnicas para equilibrar la infrarrepresentación femenina.	Indicador de situación actual y objetivos en una primera fase de 60%-40%	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Formación	Formación en igualdad, sesgos inconscientes, acoso…, incluyendo a la RLPT en comisiones de igualdad y prevención	Nº de personas formadas, Nº de acciones y Nº de horas, aportando un listado de formaciones. Desagregado por sexo y ámbito de la comisión	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Formación	Cursos de reciclaje para personas con más de 6 meses fuera del puesto de trabajo por motivos familiares o de conciliación.	Nº de personas que reciben cursos de reciclaje con datos desagregados.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Formación	Revisión del Plan de Formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función de sexo.	Nº de acciones correctoras	MEDIA	BAJO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Formación	Puesta en marcha de acciones formativas que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los cargos de responsabilidad en el marco del desarrollo de planes de carrera.	Nº de formaciones de liderazgo impartidas y Nº de mujeres participantes en ellas	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Promoción	Garantizar que las nuevas promociones contribuyen a equilibrar la infrarrepresentación de mujeres en todos los ámbitos y niveles.	Nº de vacantes internas totales cubiertas con datos desagregados	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Promoción	Priorizar la promoción de mujeres en áreas donde están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad.	Nº de mujeres que han sido promocionadas y áreas.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.

Promoción	Asegurar que en el proceso final de vacantes, las candidaturas finales cuentan al menos con el 66% de mujeres finalistas.	Nº de personas finalistas en cada vacante interna y qué género obtuvo finalmente la plaza.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Promoción	Informar a cada persona candidata no seleccionada para un puesto sobre los motivos de rechazo para promocionar, orientándola sobre sus áreas de mejora, fortalezas y posibilidades de desarrollo.	Nº de personas que han sido informadas de su rechazo y si también han sido orientadas.	ALTA	MEDIO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Promoción	Implementar un cuadro de mando desagregado que refleje las promociones y movilidades internas especialmente focalizado en las áreas técnicas.	Cuadro de mando desagregado	ALTA	MEDIO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Condiciones de trabajo	Ampliación del teletrabajo a 3 días completos, o tardes + 2 días completos, y quitar obligatoriedad de los viernes.	Nº de personas que disfrutan de cada modalidad con datos desagregados.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Condiciones de trabajo	Desarrollar iniciativas en el ámbito psicosocial con perspectiva de género para integrar el principio de igualdad, relacionadas con los problemas de salud física, mental y los aspectos de vulnerabilidad	Nº de acciones realizadas con datos desagregados.	MEDIA	MEDIO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Condiciones de trabajo	Incorporación progresiva al puesto tras ausencias superiores a 4 meses: primera semana 1 día presencial, segunda semana 2 días presenciales.	Nº de personas que se han incorporado progresivamente	MEDIA	MEDIO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Condiciones de trabajo	Seguimiento y revisión periódica del listado de actividades y puestos de trabajo que conlleven riesgos para mujeres embarazadas o en situación de parto reciente, y/o lactancia.	Nº revisiones y listado con actualización de puestos y actividades de riesgo.	MEDIA	MEDIO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Condiciones de trabajo	Adaptación del puesto, incluyendo cambio de funciones, en mujeres con embarazos de riesgo que no hayan dado lugar a la baja médica	Nº de mujeres que han adaptado funciones o puesto.	ALTA	MEDIO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Condiciones de trabajo	Adaptación de la jornada laboral para fomentar la conciliación, pasando a una jornada semanal de 4 días, o saliendo a partir de las 15h	Nº de personas que se acogen a alguna de esas modalidades con datos desagregados.	ALTA	ALTO	Desde el 1 de enero de 2027 en adelante.
Condiciones de trabajo	Aumentar los días de Teletrabajo ocasional a 20.	Nº días disfrutados de media por cada persona.	MEDIA	MEDIO	Desde el 1 de enero de 2027 en adelante.

Condiciones de trabajo	Mejorar el parking en oficinas y lanzaderas. Bien ampliando plazas, rutas... o ampliando teletrabajo para desahogar oficinas	Nº de plazas disponibles, ocupadas, … desglosadas por centro, y nivel de ocupación de cada lanzadera	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Condiciones de trabajo	Acordar, y no imponer, el calendario laboral y horarios, para fomentar el disfrute de días completos por exceso de jornada	Calendario anual con el horario acordado y el número de días de compensación	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Condiciones de trabajo	Ampliar y universalizar el plan familia a todo el GL	Nº personas que lo solicitan y les es concedido, añadiendo motivo de rechazo, desglosando por tipo de ayuda y resto de datos.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Condiciones de trabajo	Comunicación inmediata a la RLPT de cada caso que por razones operativas justificadas no pueda realizar la jornada como el resto	Listado de personas que deben llevar una distribución de jornada diferente, con datos desglosados.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Condiciones de trabajo	Transformar en laborables los días del permiso de fallecimiento.	Informe con los días de permiso de cada solicitud.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Condiciones de trabajo	Acceso al teletrabajo 100% y a la adaptación de la jornada para adecuarla a las necesidades de conciliación a las familias MONO PAREN/MAREN-TALES (INCLUYENDO PERSONAS DIVORCIADAS CON CUSTODIA)	Nº de personas que solicitan y acceden a alguna de las 2 opciones con datos desagregados.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Condiciones de trabajo	Teletrabajo 100% para mujeres con dolencias debidas a la regla y a la menopausia y premenopausia que no precisan necesariamente baja médica	Nº de mujeres que solicitan y acceden a teletrabajo 100%, indicando la duración de la situación y el número de veces que se ha solicitado (peticiones totales y mujeres totales puesto que se podría solicitar varias veces según los momentos)	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Fomento e información a toda la plantilla de las diferentes medidas de conciliación y del respeto de la empresa a este derecho. Al menos 2 campañas al año, 1 por semestre.	Nº de campañas y su contenido así como Nº de personas que utilizan las diferentes medidas de conciliación, desagregando datos.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida	Facilitar la adaptación de jornada solicitada por todas las personas que necesiten conciliar la vida laboral con la personal y/o familiar	Nº de solicitudes de adaptación indicando si se han aceptado, aceptado con cambios o rechazado (incluyendo el motivo), desagregando datos.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.

personal, familiar y laboral					
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Extensión del derecho al disfrute de reducción de jornada por guarda legal para cuidado de descendientes hasta los 14 años incluidos.	Nº de personas trabajadoras solicitantes desagregando datos.	ALTA	MEDIO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Excedencia voluntaria con reserva de puesto durante 1 año para poder conciliar con vida personal y familiar.	Nº de solicitudes, con resultado de las mismas, y desagregadas.	MEDIA	MEDIO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Racionalización del horario de salida cuando se inicia la jornada a las 7:30 y se invierten 30 minutos en la comida. Actualmente la salida no se puede hacer antes de las 17h en jornada partida y bloquea la conciliación.	Nº de personas que salen antes de las 17h desagregando datos.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Ampliar la acumulación de días del período de lactancia a 20.	Nº de personas que lo han utilizado desagregando datos.	ALTA	MEDIO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Extensión del permiso retribuido, por el tiempo necesario, por consulta de especialidades médicas a la pediatría y medicina de familia.	Nº de personas que han solicitado este permiso desagregando datos.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Fomento e información a toda la plantilla del derecho a la desconexión digital, y del respeto de la empresa a este derecho. Al menos 3 campañas al año: 1 antes de semana santa, 1 antes del periodo estival y 1 antes del periodo navideño.	Nº de campañas y su contenido, así como informe con número de correos electrónicos y llamadas desde el fin de la jornada laboral hasta el inicio de la siguiente y fines de semana.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Fomento del derecho a la desconexión digital bloqueando la recepción de correos electrónicos fuera de la jornada laboral, fines de semana y vacaciones. Incluir el "fuera de oficina" como mecanismo para no permitir la entrada de correos hasta que finalice la fecha del mismo.	Nº de correos enviados y no recibidos hasta el inicio de la jornada.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Impacto de las medidas de conciliación.	Informe semestral con desglose de todas las medidas de conciliación que incluya el nº de personas que ha solicitado cada una, las aceptaciones y rechazos, y desagregando datos.	ALTA	MEDIO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Facilitar el cambio de centro de trabajo para quienes tengan más de 5 años de antigüedad y tengan necesidades de conciliación. A modo de ejemplo: agrupaciones familiares, régimen de visitas de hijos/as para padres o madres separados/as, divorciados/as, mucha distancia entre centros de trabajo de la vivienda habitual....	Nº de solicitudes, con aceptación y rechazo motivado, desagregando datos.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Facilitar teletrabajo 100% a quienes tengan necesidades de cuidados a familiares, o de conciliación con descendientes y convivientes hasta 2º grado.	Nº de solicitudes, con aceptación y rechazo motivado, desagregado por género, área y centro.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Apoyo a la dependencia y discapacidad: se facilitará la adaptación de jornada para quienes tengan un grado de discapacidad o dependencia superior al 20%, así como por sus convivientes.	Nº de solicitudes, con aceptación y rechazo motivado, desagregando datos.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Teletrabajo 100% a mujeres embarazadas a partir de la semana 20 de gestación.	Nº de solicitudes.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Retribuciones y auditoría salarial	Eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres en puestos de igual valor: se realizarán incrementos salariales adicionales a los acuerdos generales y consolidables en el fijo para poder conseguirlo, priorizando las mayores diferencias respecto a la antigüedad en los salarios fijos. Mantener la medida durante la vigencia del plan para que anualmente se revise el resultado del informe.	Informe de todas las personas con todos los salarios y retribuciones incluyendo para cada persona el % de brecha que tiene respecto a la media de su grupo profesional y nivel. Debe incluir el plan de actuación en cada caso para eliminar esas brechas, focalizando en diferencias superiores al 5%. Objetivo: eliminación de brecha en 2026-2027, para cumplir el objetivo de grupo Orange (fin 2025). Mantener el informe tras la aplicación de medidas para observar el cambio en los porcentajes de brecha.	ALTA	ALTO	Antes de finalizar 2026 y en 2027, con revisión semestral en adelante.

Retribuciones y auditoría salarial	Desarrollar acciones formativas obligatorias y específicas en materia de aplicación de igualdad de trato y oportunidades en la empresa a personal clave que participe en políticas retributivas	Nº de acciones formativas con asistentes desagregando datos.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Retribuciones y auditoría salarial	Bolsa anual para seguir manteniendo que no haya brecha salarial una vez conseguido el objetivo: usar una bolsa específica en cada ejercicio de revisión salarial, adicional a los acuerdos existentes y consolidable en el fijo.	Nº de personas con diferencias superiores el 5% y subida salarial adicional que se aplicaría en cada caso para bajar del 5%.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Retribuciones y auditoría salarial	Bonos extraordinarios universales, para que todas las personas perciban las retribuciones sin quedar a la discrecionalidad de la empresa. Si la empresa quiere incentivar a determinadas personas por un especial desempeño, tiene mecanismos. Los bonos por objetivos de Compañía deben ser universales	Nº de personas que recibe el bono universal. Si no es la totalidad, especificar el motivo y desglosando datos.	MEDIA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Retribuciones y auditoría salarial	Informe de salarios y retribuciones. Facilitar el nuevo Registro retributivo en enero del año siguiente.	Informe anual de cada persona con todos los salarios y modalidades de retribución y su brecha respecto a la media de su grupo y nivel. Agrupación de todos los salarios por grupos profesionales y niveles con datos de medias y medianas.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Retribuciones y auditoría salarial	Confirmar si los datos de cierre 2026 no distorsionan el periodo sep25-ago26 (medida acordada en acta de reunión)	Registro retributivo 2026	ALTA	ALTO	Entrega del registro 2026 en enero 2027
Retribuciones y auditoría salarial	Reducir las brechas específicas más relevantes detectadas en la auditoría del Grupo Laboral	Retrib. Total grade D (23%) y L (18%) // Retrib. Fija grade D (16%) // Retrib. Vble. grade B (17%), D (27%), I (20%), K (23%) y M (20%)	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Retribuciones y auditoría salarial	Reducir las brechas específicas más relevantes detectadas en la auditoría de ORANGE ESPAGNE	Retrib. Total grade A (14%), B (100%) y D (23%) // Retrib. Fija grade A (17%), B (100%) y D (16%) // Retrib. Vble. grade A (15%), B (100%), D (29%) y E (16%)	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Retribuciones y auditoría salarial	Reducir las brechas específicas más relevantes detectadas en la auditoría de XFERA	Retrib. Total grade A (100%), I (17%) y L (13%) // Retrib. Fija grade A (100%) // Retrib. Vble. grade B (17%), A (100%) y I (410%)	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.

Retribuciones y auditoría salarial	Reducir las brechas específicas más relevantes detectadas en la auditoría de EUSKALTEL	Retrib. Total grade D (36%) y H (13%) // Retrib. Vble. grade D (57%), E (75%) y H (32%)	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Retribuciones y auditoría salarial	Reducir las brechas específicas más relevantes detectadas en la auditoría de RCABLE	Retrib. Total grade D (100%) // Retrib. Fija grade D (100%) // Retrib. Vble. grade D (100%)	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Retribuciones y auditoría salarial	Reducir las brechas específicas más relevantes detectadas en la auditoría de MOTB	Retrib. Total grade D (35%) y H (17%) // Retrib. Fija grade D (22%) y H (12%) // Retrib. Vble. grade D (36%), F (14%), H (28%) y J (15%)	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Retribuciones y auditoría salarial	Reducir las brechas específicas más relevantes detectadas en la auditoría de MASBUSINESS INF.	Retrib. Total grade C (100%), D (100%) y I (25%) // Retrib. Fija grade C (100%), D (100%) y I (18%) // Retrib. Vble. grade C (100%), D (100%) y I (14%)	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Retribuciones y auditoría salarial	Revisión de la actual clasificación de puestos de igual valor, roles, grades, etc… para poder actualizarse a la evolución de la empresa	Puestos, roles y grades a revisar para actualizar los diferentes niveles.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Retribuciones y auditoría salarial	Trasposición de la directiva europea sobre transparencia retributiva para estar preparados y poder adaptarlo de manera inmediata	Verificación de su implantación y estado de cada exigencia de la directiva a la situación real en Orange	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Prevención e intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo	Elaborar un protocolo de prevención y actuación contra el acoso, incluyendo el acoso sexual y/o por razón de sexo. Comunicación a la RLPT, tanto en Igualdad como en PRL, de cada caso y su desenlace.	Protocolo acordado contra el acoso y datos con Nº de casos, desglosando datos.	ALTA	ALTO	En 2 meses desde la firma del plan de igualdad, y en adelante.
Prevención e intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo	Difusión del protocolo al menos 2 veces al año, 1 por semestre. Publicación en la web interna, formación a todos los mandos sobre el protocolo.	Nº de campañas y de formaciones a mandos, desglosando datos.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.

Prevención e intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un bloque módulo sobre prevención del acoso, incluyendo el protocolo.	Aportar el contenido de la formación y Nº de personas que la han recibido, desglosando datos.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Prevención e intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo	Informe anual sobre los procesos iniciados por acoso.	Más allá de la comunicación inmediata a la RLPT en Igualdad y PRL de cada caso iniciado, se presentará informe anual que recoja el Nº de casos abiertos, su tipología, el desenlace y las medidas adoptadas. Tanto a la RLPT en Igualdad como en PRL.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Prevención e intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo	Planificación de acciones formativas específicas en materia de acoso, tanto para la plantilla en general, como especialmente a mandos, RLPT y People.	Nº de formaciones, desglosando datos.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Violencia de género	Elaborar un protocolo de prevención y actuación contra la violencia de género. Comunicación a la RLPT, tanto en Igualdad como en PRL, de cada caso y su desenlace.	Protocolo acordado y datos con Nº de casos, desglosando datos.	ALTA	ALTO	En 2 meses desde la firma del plan de igualdad, y en adelante.
Violencia de género	Facilitar la adaptación de la jornada, la flexibilidad horaria o el teletrabajo voluntario hasta el 100%, a las mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de solicitudes recibidas, medida adoptada, rechazos y sus motivos, desglosando datos.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Violencia de género	Posibilidad de suspender el contrato hasta 12 meses para quienes hayan sufrido violencia de género	Nª de solicitudes y tiempo de suspensión solicitado, desglosando datos.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Violencia de género	Permiso retribuido por el tiempo necesario para los trámites motivados por la situación de violencia de género (acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, asistencia a consulta psicológica...), tanto de la víctima como de sus hijos/as.	Nº de solicitudes recibidas, duración de los permisos, desglosando datos.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Violencia de género	Ayuda de 1000 euros, para las trabajadoras víctimas de violencia de género acreditada,	Nº de solicitudes recibidas y aceptadas	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.

Sensibilización y comunicación	Realizar una encuesta anual específica de evaluación del plan de igualdad, e incluir en otras encuestas preguntas en materia de igualdad. También encuestas para medir el grado de conocimiento del propio Plan, del protocolo contra el acoso, etc…	Nº de encuestas realizadas y resultado de las mismas	ALTA	MEDIO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Sensibilización y comunicación	Talleres de sensibilización en materia de igualdad, diversidad y violencia de género.	Nº de talleres y contenido de los mismos, con Nº participantes desglosando datos.	ALTA	MEDIO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Sensibilización y comunicación	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (internos y externos) en materia de igualdad y utilización no sexista de imágenes y lenguaje.	Nº de personas que realizan la formación y horas, desglosando datos.	ALTA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.
Sensibilización y comunicación	Cambio de nombre web interna	Cambiar NOSOTROS por otro nombre que no sea excluyente. Propuestas: NOSOTRxS, o en inglés "WE", etc…	MEDIA	ALTO	Desde la firma del plan de igualdad en adelante.

Nota: cuando se solicitan datos desagregados o desglosados nos referimos a sexo, grupo/nivel profesional, área, centro de trabajo, jurídica, edad y antigüedad.

10 de noviembre de 2026